

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
(BKD) KABUPATEN SIDOARJO**

Endang Sartika Sari

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

endangsartikasari@gmail.com

Abstract

The Local Civil Service Agency (BKD) of Sidoarjo District, functioning as a Local Technical Institution, takes on the role of carrying out personnel duties to aid in the execution of Local Government responsibilities. This is steered by the Agency Head who answers to and works under the Local Leader through the Secretary of the Sidoarjo District.

To delve deeper into the influence of organizational ethos, interaction, and workplace ambience on the productivity of staff members within the Local Civil Service Agency (BKD) in Sidoarjo District, this study will look at these factors. The entire demographic studied consisted of 51 individuals. The research method employed was quantitative in nature and involved the use of a questionnaire for data gathering. The use of the SPSS 25 program assisted the study process.

The findings reveal that both the business culture and the means of communication exert a substantial influence on the efficiency of the workforce. Similarly, the work atmosphere significantly affects employee performance. When amalgamated, the triad of business culture, communication, and workplace climate significantly shape the performance of the employees.

Keywords : *Organizational Culture, Communication, Work Environment and Employee Performance.*

Pendahuluan

Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh partisipasi aktif dari tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja ini adalah faktor kunci dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Kemajuan dalam lingkungan organisasional bisa direalisasikan dengan adanya pekerja yang handal dan berkualitas tinggi. Karena itu, perusahaan dituntut untuk bisa mengendalikan dan memaksimalkan potensi tenaga kerja ini guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Manajemen tenaga kerja memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Manajemen tenaga kerja adalah sebuah area yang memiliki peran dan fungsi vital dalam mengkoordinir tenaga kerja. Upaya yang bisa diterapkan untuk mengarah ke kesuksesan organisasi adalah dengan menghasilkan tingginya tingkat produktivitas karyawan. Ini berhubungan dengan elemen-elemen dalam organisasi yang mampu mendukung prestasi kerja karyawan.

Esensi dari sebuah organisasi tercermin dalam budaya organisasinya, yang merupakan kumpulan prinsip-prinsip yang konsisten yang membimbing sikap serta perilaku para anggotanya. Budaya organisasi berarti sistem persepsi bersama yang dipatuhi oleh para anggota, faktor yang memberikan ciri khas dan membedakan satu organisasi dari yang lainnya (Robbins dan Judge, 2015:355). Dalam kerangka kerja budaya ini, organisasi memberikan dukungan yang memungkinkan karyawan untuk mengerjakan tugas mereka dengan sepenuh hati dan menyediakan pelayanan dengan kualitas terbaik.

Komunikasi memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Ini sangat berlaku dalam efektivitas perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan aspek komunikasi organisasional karena mereka menyadari bahwa kinerja kerja yang baik sangat ditentukan oleh komunikasi yang efektif, baik dalam interaksi antar rekan kerja maupun antara staff dan atasan mereka tentang tugas dan elemen lain yang berkaitan dengan perusahaan. Komunikasi, menurut Tandowijojo (2010:14), adalah proses menyampaikan informasi dan mencapai tujuan.

Lingkungan kerja terkait erat dengan performa karyawan. Ini adalah elemen yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan dan menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2017:4), Lingkungan kerja mencakup metode kerja, alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, serta pengaturan kerja individu atau kelompok.

Capaian prestasi yang dihasilkan oleh pekerja selama menjalankan pekerjaannya, mencakup aspek jumlah dan mutu, dapat diartikan sebagai tanggung jawab yang mereka emban, disebut prestasi (Mangkunegara, 2017:67). Performa adalah pencapaian atau tingkat sukses seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan oleh perusahaan. Hal ini sangat vital dalam mendukung kelancaran organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pelayanan publik adalah layanan yang disediakan untuk publik. Upaya untuk menciptakan pelayanan publik yang baik tentu saja tidak terpisahkan dari peran Aparatur Negara sebagai penyelenggara. Peran Aparatur Negara adalah kunci dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Untuk mencapai ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, yang memiliki perilaku taat, disiplin, moral, mental baik, akuntabel, dan memiliki kesadaran tinggi tentang tanggung jawab sebagai penyedia layanan publik yang baik.

Unit Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo, yang juga berperan sebagai Badan Kepegawaian Daerah, berkomitmen untuk memberikan pelayanan administratif terbaik bagi aparatur atau Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka ini, pentingnya budaya organisasi yang berakar pada nilai, etika, dan profesionalitas komunitas birokrasi pemerintah menjadi titik fokus untuk menciptakan kesepahaman bersama tentang visi, misi, serta tugas dan tanggung jawab dalam unit-unit fungsional. Hal ini diharapkan dapat saling mendukung antar unit dalam mencapai kinerja organisasi yang efisien dan produktif.

Untuk menunjang itu semua diperlukan adanya komunikasi di dalamnya, baik antara para pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan. Kekuatan komunikasi dianggap penting karena memiliki peran menyambungkan visi, misi dan tujuan organisasi kepada seluruh pegawai. Komunikasi juga akan membentuk sebuah kerjasama yang baik Dalam peningkatan efektivitas kerja, penting bagi kita untuk mendorong karyawan. Ini terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, komunikasi dilakukan melalui sistem aplikasi bernama E-Buddy, sebuah sistem berbasis surat-menyurat. Selain itu, Sangat esensial bagi entitas ini untuk membentuk lingkungan kerja yang dapat dinikmati, aman, serta mendukung kesehatan demi mendorong peningkatan prestasi pekerja.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan bersama beberapa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ditemukan fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi yaitu masih belum terciptanya suasana yang harmonis antar para pegawai dan masih kurangnya kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan secara langsung masih terbatas. Serta, lingkungan kerja mengenai suara-suara yang bising dari alat kerja kantor yang sedikit mengganggu suasana di dalam kantor saat bekerja.

Mengacu pada penjelasan di atas, saya sebagai penulis merasa tertarik untuk melakukan studi dengan judul: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIDOARJO”.

Metode

Dasar positivisme, atau data nyata, Landasan penelitian kuantitatif yang diterapkan dalam studi ini berdasarkan metode yang disampaikan oleh Sugiyono (2018:13), data penelitian berbentuk numerik yang akan dianalisis menggunakan statistik untuk mengukur dan berkaitan dengan persoalan yang sedang diteliti guna mencapai kesimpulan.

Pada studi ini, pengumpulan informasi dilakukan dengan memanfaatkan data primer. Ini merujuk pada informasi yang langsung diperoleh dari responden dengan mendistribusikan kuesioner kepada Staf di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Populasi

Sugiyono (2017:80) menguraikan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang dipilih peneliti untuk diteliti dan selanjutnya menghasilkan kesimpulan. Dalam rangka penelitian ini, keseluruhan populasi yang menjadi titik fokus penelitian mencakup 51 staf.

Sampel

Sampel adalah sekelompok dari total objek penelitian dan dianggap mencerminkan representasi autentik dari populasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2018:85), seluruh populasi, terdiri dari 51 staf, diambil sebagai sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas suatu pengujian menggambarkan seberapa akurat data aktual dari subjek yang diteliti dapat direpresentasikan berdasarkan data yang diperoleh oleh para

peneliti (Sugiyono, 2017:509). Kuesioner diuji untuk memastikan validitasnya. Menghubungkan skor dari konstruk atau variabel yang relevan dengan skor total dari setiap item pertanyaan memungkinkan untuk mengevaluasi validitas ini.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang menunjukkan struktur atau variabel dapat diandalkan dengan menggunakan uji reliabilitas. Jika jawaban individu terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten dan konsisten sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2018:45).

2. Uji Asumsi Kalsik

a. Uji Normalitas

Evaluasi normalitas dilaksanakan guna memastikan distribusi data populasi yang sesuai dengan standar normal (Siregar, 2014:49). Ini sangat penting untuk menentukan keakuratan uji statistik yang dipilih, karena uji statistik parametrik mengharuskan data memiliki distribusi normal (Supardi, 2016:129).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut penjelasan Ghozali (2016:103), tujuan dari pengecekan multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah ada korelasi antara variabel regresi independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Sunyoto (2016:90) mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada perbedaan varians residu dalam model regresi antara pengamatan. Jika varians konstan, kondisi tersebut dikenal sebagai homoskedastisitas, sementara jika terjadi perbedaan, maka muncul isu heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Seberapa berkorelasi dua variabel atau lebih dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi. Selain itu, Gozali (2016:8) menunjukkan bagaimana korelasi antara variabel independen dan variabel dependen mempengaruhi perubahan.

4. Teknik Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Secara umum, Tanda uji statistik t (parsial) merujuk pada besarnya dampak yang diberikan oleh satu variabel bebas atau penjelasan individu terhadap variasi pada variabel dependen. Inti dari uji t ini ialah untuk menaksir sejauh mana komunikasi, suasana kerja, serta budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja pekerja.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian serempak (F) bisa diinterpretasikan sebagai pemeriksaan total signifikansi terhadap baris regresi yang telah kita lihat atau perkiraan, berfokus pada apakah Y mempunyai relasi linear dengan X1, X2, dan X3. (Ghozali, 2018:98).

c. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Sejauh mana model dapat menunjukkan variabel bebas berubah, yang ditunjukkan oleh nilai determinasi (R²). Koefisien determinasi di skala berada di antara nol dan satu (Ghozali, 2018:97). Variabel independen tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menunjukkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi yang rendah.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dalam studi ini, terdapat 30 individu berjenis kelamin laki-laki, mencakup 59% dari keseluruhan partisipan yang terlibat, sedangkan subjek perempuan mencakup 21 individu atau 41%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa laki-laki merupakan mayoritas karyawan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

2. Usia Responden

Untuk responden dalam penelitian ini, 10 subjek berusia antara 21 dan 30 tahun (20 persen), 17 subjek berusia 31 hingga 40 tahun (33 persen), dan 24 subjek berusia lebih dari 40 tahun (47 persen). Dari data tersebut, mayoritas karyawan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo berusia lebih dari 40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Dalam kumpulan responden penelitian ini, terdapat 11 subjek dengan pendidikan terakhir SMA/SMK (21%), 6 subjek dengan pendidikan D1/D2/D3 (12%), 28 subjek dengan pendidikan S1 (55%), dan 6 subjek dengan pendidikan S2 (12%).

4. Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, durasi kerja responden ditentukan menjadi 1-5 tahun untuk 12 orang (24%), 6-10 tahun untuk 8 orang (15%), 11-15 tahun untuk 12 orang (24%) dan lebih dari 15 tahun untuk 19 orang (37%).

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Setiap item memiliki kriteria validitas, yaitu dengan membandingkan r evaluasi nilai dan tabel r. Apabila r hasil evaluasi melebihi r dalam tabel, maka alat tersebut memenuhi syarat keabsahan.. Pada penelitian kali ini, $df=(51-2) = 49$ menghasilkan tabel r dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,2759. Dengan meneliti tabel yang diberikan, diketahui bahwa setiap ungkapan yang terkait dengan budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan performa (Y) memiliki nilai r hasil evaluasi yang melampaui r dalam tabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2011:48) menyatakan bahwa sebuah konstruk atau variabel dianggap memiliki reliabilitas apabila nilainya Cronbach Alpha melebihi 0,6.

Hasil pengujian ditunjukkan pada table berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,853	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,867	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,931	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,892	0,6	Reliabel

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Berdasarkan analisis tabel yang telah dijelaskan sebelumnya, kita bisa mengambil simpulan bahwa tes reliabilitas telah terbukti bahwa nilai Cronbach Alpha yang melebihi batas Alpha dapat disimpulkan bahwa elemen-elemen seperti budaya organisasi, interaksi, kondisi pekerjaan, dan prestasi pekerja dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penggunaan ujian non-parametrik Kolmogorov-Smirnov efektif dalam mengevaluasi keberadaan normalitas dalam kumpulan data. Jika ditemukan bahwa nilai signifikansi residu Kolmogorov-Smirnov lebih tinggi dibandingkan dengan nilai alpha yang telah ditentukan (0,05), maka data residu tersebut dianggap berdistribusi normal. Dalam studi ini, terungkap bahwa nilai signifikansi mencapai 0,200, yang melampaui 0,05. Berdasarkan informasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi residu menunjukkan normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pelaksanaan uji multikolinearitas dapat dijalankan dengan melihat angka toleransi dan VIF. Jika angka toleransi berada di antara 0,1 hingga 1,0 dan angka VIF berada di antara 1,0 hingga 10, maka data dianggap telah berhasil menghindari indikasi multikolinearitas.

Dalam studi ini, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 memperlihatkan nilai Tolerance sekitar 0,281 dengan VIF mencapai 3,555, sementara variabel X2 menampilkan Tolerance sebanyak 0,482 dengan VIF 2,076, dan variabel X3 memiliki Tolerance sebesar 0,217 dengan VIF 4,611. Dari ketiga variabel tersebut, dapat dilihat bahwa angka Tolerance melebihi 0,1 dengan VIF yang tidak melebihi 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat fenomena multikolinearitas..

c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis pola antara SRESID dan ZPRED pada grafik scatterplot dapat digunakan untuk menentukan eksistensi heteroskedastisitas. Pada grafik ini, Sumbu X menunjukkan residual yang telah dinormalisasi, yang merupakan perbedaan antara Y yang sebenarnya sumbu Y menggambarkan Y yang telah diperkirakan, dan Y yang telah diprediksi. Penelitian ini menemukan bahwa grafik tidak menunjukkan pola tertentu, dan titik-titik berada di sekitar angka 0, yang menandakan bahwa heteroskedastisitas tidak ditemukan.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda merujuk pada hubungan linear yang dibangun antara dua variabel independen (X) dan satu variabel tergantung (Y). Bisa disimak hasil tes tersebut pada tabel yang ada di bawah:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.102	1.753		1.199	.237
	Budaya Organisasi	.343	.103	.284	3.331	.002
	Komunikasi	.187	.082	.148	2.266	.028
	Lingkungan Kerja	.378	.063	.585	6.019	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Melalui hasil kalkulasi tabel yang telah ditampilkan sebelumnya, kita bisa menarik persamaan dari regresi linier berganda seperti yang dijabarkan berikut ini:

$$Y = 2.102 + 0,343 X_1 + 0,187 X_2 + 0,378 X_3$$

Berikut ini merupakan pengertian dari model yang telah dianalisis:

1. Konstanta (a) yang muncul dalam model ini adalah 2.102, dengan angka ini menunjukkan arah yang sama. Dalam kata lain, jika variabel Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai adalah 2.102 atau lebih tinggi, karena tidak ada perubahan pada Komunikasi dan Lingkungan Kerja (bernilai nol).
2. Variabel Budaya Organisasi menyumbang koefisien sebanyak 0,343. Hal ini menunjukkan efek positif dari Variabel Budaya Organisasi pada Performa Pegawai. Seiring peningkatan sebesar satu poin, Performa Pegawai akan melonjak sebanyak 0,343. Sementara itu, jika terjadi penurunan pada Budaya Organisasi sebanyak satu poin, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Performa Pegawai sebanyak 0,266 di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
3. Variabel Komunikasi menunjukkan koefisien 0,187. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memengaruhi kinerja pegawai dengan baik. Dengan peningkatan satu unit, akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,187. Di sisi lain, jika terjadi penurunan Komunikasi sebanyak satu unit, akan menyebabkan penurunan efektivitas pekerja sebesar 0,187 di Lembaga Personalia Daerah (BKD) wilayah Kabupaten Sidoarjo.
4. Variabel yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,378. Ini menunjukkan bahwa variabel ini berdampak positif pada kinerja karyawan. Peningkatan satu poin, akan berkontribusi pada peningkatan Performa Pegawai sebesar 0,187. Di sisi lain, jika terjadi penurunan Lingkungan Kerja sebanyak satu poin, maka akan berkonsekuensi pada penurunan Performa Pegawai sebesar 0,187 di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

Analisis regresi linier ganda yang telah selesai memberikan bukti bahwa Reaksi karyawan terhadap kuesioner berdasarkan aspek komunikasi, atmosfer kerja, kultur perusahaan, dan studi ini mempengaruhi produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (individu) digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang mengusulkan adanya pengaruh parsial dari variabel (X) pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian adalah:

1. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 akan diakui dan H_a akan ditampik
2. Apabila nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 akan ditampik dan H_a akan diakui

Hasil dari proses pengujian bisa diamati pada tabel berikut ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.102	1.753		1.199	.237
	Budaya Organisasi (X1)	.343	.103	.284	3.331	.002
	Komunikasi (X2)	.187	.082	.148	2.266	.028
	Lingkungan Kerja (X3)	.378	.063	.585	6.019	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Berlandaskan pada tabel yang telah dibagikan, berikut ini adalah penjelasan terperinci mengenai hasil penemuan dari penelitian dan pengujian hipotesis :

1. Hasil pengujian t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai Sig 0,002, yang melebihi batas minimum 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) lebih baik daripada hipotesis nol (H_0). Akibatnya, kami menemukan bahwa budaya organisasi (X1) berkontribusi secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Y) di BKD Kabupaten Sidoarjo.
2. Dalam analisis t untuk variabel komunikasi, kita menemukan nilai Sig 0,028, yang kurang dari ambang batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) harus dihilangkan dan diganti dengan hipotesis alternatif (H_1). Sebagai kesimpulan, variabel komunikasi (X2) Mempunyai dampak yang berarti dan menguntungkan terhadap prestasi pekerja (Y) di lembaga Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
3. Dari hasil analisis t pada variabel lingkungan kerja, Nilai Sig adalah 0,000, jauh di bawah ambang batas 0,05. Sebagai konsekuensinya, hipotesis dasar (H_0) mesti ditampik, dan hipotesis pengganti (H_1) perlu diakui. Hal ini menegaskan bahwa suasana kerja (X3) memegang peran penting dalam menentukan prestasi karyawan (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

b. Uji F (Simultan)

Uji F, atau yang dikenal juga sebagai pengujian simultan, berfungsi untuk mengevaluasi apakah keseluruhan variabel independen (X) secara bersama-sama memiliki dampak yang penting pada variabel dependen (Y).

Dampak dari proses pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.286	3	277.762	146.896	.000 ^b
	Residual	88.871	47	1.891		
	Total	922.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Melalui pemeriksaan rinci pada tabel data, terlihat dengan nyata bahwa signifikansi mencatat nilai sebesar 0,000, yang tentu saja berada di bawah ambang batas 0,05, sementara nilai F yang telah dihitung menunjukkan angka 146,896, mengungguli nilai F tabel sebesar 2,80. Bukti ini mengkonfirmasi penyangkalan terhadap hipotesis awal (H₀), sejalan dengan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H₁). Akibatnya, dapat kita tarik kesimpulan bahwa elemen-elemen independen, termasuk budaya perusahaan (X₁), komunikasi (X₂), dan suasana kerja (X₃), memiliki dampak yang signifikan secara keseluruhan pada kinerja karyawan (Y).

c. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R², atau koefisien determinasi, digunakan sebagai metode untuk mengukur sejauh mana model mampu menginterpretasikan variabel independen (X) serta variabel dependen (Y).

Tabel berikut akan menunjukkan hasil dari pengujian tersebut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.897	1.37509

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Seperti yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²) atau disebut juga sebagai R kuadrat yang disesuaikan memiliki angka sebesar 0,897, variabel independen (X) memberikan penjelasan sebesar 89% sebagai variabel dependen (Y). Ada beberapa variabel tambahan yang tidak masuk dalam lingkup diskusi penelitian ini memberikan dampak sebesar sebelas persen. Ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²) bahwa lingkungan kerja karyawan di BKD Kabupaten Sidoarjo sangat memengaruhi budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja mereka.

Pembahasan

1. Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menggambarkan pengaruh signifikan dari Kultur Organisasi sebagai variabel terhadap Kinerja Karyawan. dengan ambang batas 0,05 dan signifikansi 0,002, ini menegaskan bahwa Kultur Organisasi (X1) memainkan peran penting dan relevan dalam Kinerja Karyawan (Y), untuk membuktikan teori yang diajukan. Ini menunjukkan bahwa kultur organisasi yang padu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo berharap untuk meningkatkan kinerja karyawan, elemen yang berkaitan dengan Kultur Organisasi harus menjadi perhatian. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2016:99), yang menyatakan bahwa kultur organisasi termasuk aspek subjektif dari kegiatan organisasi, seperti nilai dan standar yang membentuk operasi bisnis secara keseluruhan atau sebagian.

2. Dampak Komunikasi pada Kinerja Karyawan

Temuan studi kami memperlihatkan bahwa variabel komunikasi secara signifikan mempengaruhi efisiensi pekerja dengan signifikansi sebesar 0,028, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa elemen Komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang relevan dan positif terhadap prestasi pekerja (Y). Fakta ini mendukung dugaan yang telah kami ajukan sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan dapat lebih produktif dengan komunikasi yang efektif. Jika Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo berencana untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus mempertimbangkan aspek yang berkaitan dengan komunikasi. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hamali (2018:224), Pemimpin berkomunikasi dengan orang lain di tempat kerja, termasuk instruksi dan petunjuk kerja, kepada karyawan atau bawahan mereka untuk memastikan mereka melakukan tugas mereka dengan baik.

3. Dampak Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari studi ini, variabel Lingkungan Kerja (X3) memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan; Ada kemungkinan bahwa lingkungan kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y), menunjukkan signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan mendapat pengesahan. Hal ini menandakan bahwa sebuah atmosfer kerja yang kondusif mampu memajukan efektivitas karyawan. Jika Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo ingin memperbaiki kinerja karyawan, mereka harus mempertimbangkan Elemen-elemen iklim kerja. Suasana kerja yang aman dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan efisiensi karyawan yang optimal (Afandi, 2018:66).

4. Dampak Kultur Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi Karyawan (Y) di Lembaga Personalia signifikan dipengaruhi oleh tiga elemen independen (X1), yakni Budaya Institusi (X1), Interaksi (X2), serta Atmosfer Tempat Kerja (X3). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel ini sangat berpengaruh satu sama lain. Variabel independen ini berpengaruh secara penting terhadap Prestasi Karyawan (Y) di Lembaga Personalia, sebagaimana ditunjukkan oleh penemuan penelitian F, yang menunjukkan nilai signifikansi sebanyak 0,000, lebih rendah dari 0,05.

untuk menentukan Sejauh mana model mampu memberikan penjelasan terhadap perubahan dalam variabel tergantung (Y), yaitu kinerja karyawan, digunakan koefisien determinasi atau R². Hasil perhitungan dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai R² = 0,897, Ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), serta Lingkungan Tempat Kerja (X3) dapat bertanggung jawab atas 89 persen kinerja karyawan. Variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam skema penelitian ini dapat bertanggung jawab atas sebelas persen sisa.

Kesimpulan

Ini adalah ringkasan dari penelaahan dan evaluasi yang saya lakukan mengenai Dampak dari nilai-nilai organisasi, interaksi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap performa individu dalam suatu organisasi di BKD Kabupaten Sidoarjo:

1. Menurut evaluasi data, Variabel nilai-nilai organisasi memberikan pengaruh yang konstruktif dan relevan terhadap pencapaian para staf BKD Kabupaten Sidoarjo.
2. Temuan analisis data juga menegaskan bahwa Komunikasi berdampak positif dan besar pada kinerja karyawan di BKD Kabupaten Sidoarjo.
3. Hasil studi mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi Pengaruh yang konstruktif dan relevan ini terlihat pada pencapaian staf di BKD Kabupaten Sidoarjo. Ini menggambarkan bahwa perbaikan dalam kualitas lingkungan kerja dapat berperan dalam peningkatan prestasi pekerja.
4. Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa kondisi tempat kerja, nilai-nilai organisasi, dan interaksi secara menyeluruh memiliki dampak konstruktif dan relevan terhadap pencapaian para staf di BKD Kabupaten Sidoarjo.

Daftar Pustaka

- Alwi, Muhammad, Ansar, and Basri Riza,. 2019. The Influence of Organizational and Communication Culture on Employee Loyalty of the KKBPK Instructors through Organizational Commitments DPPKB Bantaeng Regency. *Journal of Management (YUME)* 2(3): 3–15. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/489>.
- Bahri, S, 2019. Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Dianita, S., Romus, M., & Mujtahid, I. M, 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 5737-5751.
- Endang Tri Lestari, Sofiyan Matondang dan Erwin Pardede, 2020. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Prointegrita*, Volume 4, Nomor 1; 127-146.
- Gusti Ayu Ketut Yuniari, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Gianyar. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Ike Septiani, Sumardi HR dan Suryanti, 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi* Vol.5/No.2, hlm 25-33.
- Indah Yuliani, Suprayoga, 2021. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik* Volume 1, Nomor 2, ISSN: 2829-1352 (Online).
- Istifari, Osi, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Media Ekonomi dan Manajemen* 33(2): 149–63.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Melati, Sri Rahayu dan Choiriyah, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDMe-ISSN: 2745-7257* Vol. 3, No. 1.
- Nurjaya, N, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Oksa Zaki Triantara, Esti Margiyanti Utami dan Fitri Rahmawati, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). Vol 4, No 2.
- Pratama, Alifia Ninda, and Anita Silvianita, 2021. DAN STATISTIK KABUPATEN

PONOROGO *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DEPARTMENT OF INFORMATICS.* : 1–7.

- Putri, D. R., & Winarningsih, W, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(8).
- Rahman, Ahmad Aji, Yusniar Lubis, and Khairul Saleh, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA) 1(1): 45–55.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 HAL: 47-62
- Riswati, F, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Lenteng: *The Effect of Organizational* Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan 2(2): 120–29. <http://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/article/view/179>.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1., Salemba Empat. Jakarta
- Sarianti, Waode, Abdul Razak, and Nasrul Anaam, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Efektif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Journal of Economic and BusinessOnline) Journal homepage Sarianti Journal of Economic and Business 1(11): 24–45. <http://journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. reflika Aditama.
- Sedarmayanti, H. (2001). prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Mandar Maju: Bandung.
- Sudiartha Athar, Handry, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Lombok Timur. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 5(1): 57–64. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Suryati Eko Putro, 2019. Pengaruh komunikasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi dan Bisnis. ISSN: 2615-6237 Volume 2, No. 2.