



Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Jatimulya (Studi Kasus Kelurahan Jatimulya di Kabupaten Bekasi Jawa Barat)

Alfian Saputra ^{1*}, Milda Handayani ², Rini Wijayaningsih ³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : 202010325170@mhs.ubharajaya.ac.id ^{1*}, milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id ²,
rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id ³

Abstract, *The Influence of Organizational Culture, Organizational Communication, Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in Jatimulya Urban Village* This study aims to analyze the influence of organizational culture, organizational communication, work environment, and job satisfaction on employee performance in Jatimulya Urban Village. A quantitative method with multiple linear regression analysis was employed. The sample consisted of 40 employees selected using a saturated sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical software. The findings reveal that each independent variable has a positive and significant influence on employee performance. Collectively, the four variables contribute significantly to improving performance.

Keywords: *Organizational culture, organizational communication, work environment, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak, Skripsi ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Jatimulya Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jatimulya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 40 pegawai menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keempat variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Budaya organisasi, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik ialah perihal yang sangat berarti guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) serta pemerintahan yang bersih (Clean Governance), dan menunjang tugas-tugas pemerintahan buat membagikan pelayanan yang terbaik kepada warga cocok dengan karakteristik khasnya selaku organisasi publik ialah berorientasi pada pelayanan public (service public oriented), bukan buat mencari laba (profit oriented). Salah satu tantangan besar untuk organisasi publik dikala ini merupakan melakukan kinerja secara efisien serta efektif sebab sepanjang ini lembaga pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lelet, rumit, rumit, serta penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) (Derenov, 2023). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-

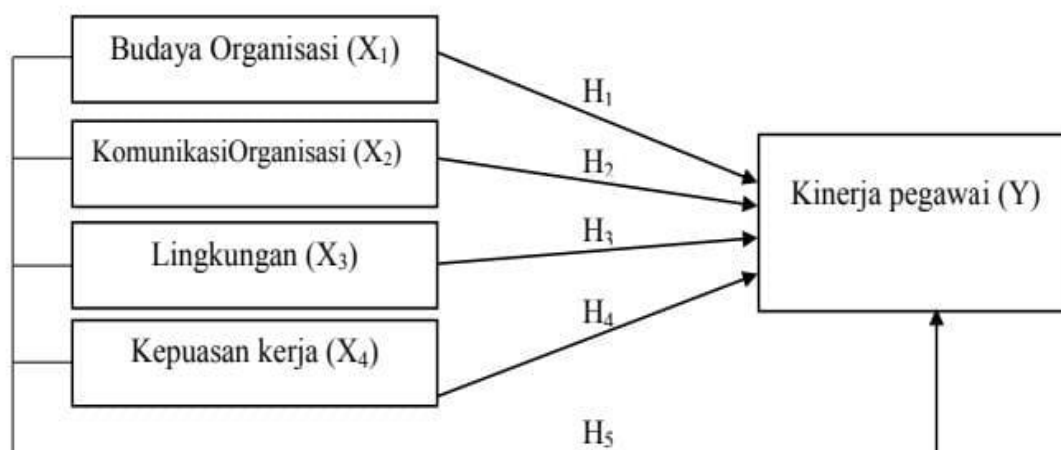
tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. (Edy Sutrisno, 2019). Di sisi lain, komunikasi digunakan buat mengantarkan kebutuhan organisasi. Manusia melaksanakan komunikasi selaku wujud penyampaian ilmu serta pengalaman. Komunikasi mempunyai sebagian wujud universal semacam bahasa, sinyal, bicara, tulisan, gerakan, maupun penyiaran. Komunikasi pula bisa berbentuk interaktif, transaktif, bertujuan, ataupun tidak bertujuan. Melalui komunikasi, kita bisa menguasai serta paham sikap serta isi hati seorang ataupun juga sekelompok orang (Robert Tua Siregar et al., 2021). Lingkungan ini mencakup tempat kerja, sarana serta alat- alat bantu yang lain yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan interaksi/ ikatan kerja antara para pekerja yang terletak ditempat tersebut seluruh fasilitas serta prasarana yang ada di dekat pegawai yang lagi melaksanakan pekerjaan serta bisa pengaruhi penerapan pekerjaan (Riyani & Maulia, 2023). Kepuasan kerja ialah watak individual seorang sehingga mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda cocok dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya.

Perihal ini diakibatkan oleh terdapatnya perbandingan pada tiap- tiap orang. Terus menjadi banyak aspek- aspek dalam pekerjaan cocok dengan kemauan orang tersebut hingga terus menjadi besar tingkatan kepuasan yang dialami begitu pula kebalikannya (Rizal Nabawi 2019). Keempat aspek tersebut diyakini mempunyai pengaruh Terhadap kinerja pegawai. Kantor Kelurahan Jatimulya yang terletak di Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Kelurahan Jatimulya dipimpin oleh Bapak Acep Abdi Eka Pradana, S.STP memiliki sekitar 40 pegawai. Kelurahan Jatimulya mempunyai jumlah penduduk sekitar 35.723 orang laki-laki dan 35.413 orang perempuan yang ditotal mempunyai pendudukan 71.136 jiwa. (Jumani et al.,2024). Kelurahan Tambun Selatan memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi, bahkan menjadi yang terpadat kedua di wilayah tersebut. Sementara Tambun Selatan sendiri merupakan kelurahan dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi di Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Jatimulya. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor tersebut, diharapkan manajemen Kelurahan Jatimulya dapat mengambil kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti

selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Berdasarkan pada isi latar belakang masalah penelitian di atas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Jatimulya”**

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Peneliti 2024

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif berarti penelitian dengan penekanan pada pengujian teori melalui kuantifikasi variabel penelitian secara numerik dan pengolahan data secara statistik (Husadha et al., 2023). Tujuan penelitian kuantitatif ialah untuk membuat dan memanfaatkan model matematis, serta spekulasi yang berkaitan dengan kejadian nyata. Proses pengukuran merupakan bagian yang sangat penting dalam penyelidikan kuantitatif, karena estimasi ini memberikan jawaban yang dapat digunakan sebagai landasan untuk kemajuan penelitian. Populasi pada penelitian ini ialah Pegawai di Kelurahan Jatimulya sebanyak 40 orang. Sampel yang akan digunakan oleh penulis adalah menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterakikan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2023). Alasan menggunakan sampling jenuh yaitu karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 40 pegawai.

Berdasarkan Arikunto (2013) Data primer adalah informasi yang dinyatakan melalui kata-kata, isyarat, atau tindakan yang dilakukan oleh subjek bawahan, dalam hal ini saksi, terkait dengan faktor-faktor yang mendasari pemikirannya. Data primer didapat melalui angket/kusioner yang di sebarakan Menurut (Dody Kurniawan 2022) Google Forms adalah cara populer untuk mendapatkan pertanyaan yang dijawab secara online. Data primer dipilih karena penelitian ini akan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam memperoleh data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dibutuhkan buat menyampaikan apa hal-hal yang ada dalam survei dapat secara tepat mempresentasikan kepada suatu variabel atau tidak. Jika nilai yang dihitung melampaui nilai R tabel, dan dengan tingkat kelayakan dua sisi sebesar 5% atau 0,05, bahwa semua item pertanyaan maupun penanda dalam survei dianggap substansial.

Dalam hal ini nilai R tabel sebesar 0.312 dan nilai kelaikan (sig) < 0,05 beserta jumlah total 40 responden. Setelahnya ini adalah hasil uji validitas buat semua pertanyaan tentang variabel:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	r Hitung	r Tabel	Validitas
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X1.1	0,941	0.312	Valid
	X1.2	0,944	0.312	Valid
	X1.3	0,654	0.312	Valid
	X1.4	0,842	0.312	Valid
	X1.5	0,969	0.312	Valid
KOMUNIKASI ORGANISASI (X2)	X2.1	0.941	0.312	Valid
	X2.2	0.930	0.312	Valid
	X2.3	0.629	0.312	Valid
	X2.4	0.847	0.312	Valid
	X2.5	0.965	0.312	Valid

LINGKUNGAN (X3)	X3.1	0.944	0.312	Valid
	X3.2	0.930	0.312	Valid
	X3.3	0.605	0.312	Valid
	X3.4	0.881	0.312	Valid
	X3.5	0.976	0.312	Valid
KEPUASAN KERJA (X4)	X4.1	0,654	0.312	Valid
	X4.2	0,629	0.312	Valid
	X4.3	0,605	0.312	Valid
	X4.4	0,675	0.312	Valid
	X4.5	0,726	0.312	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	X5.1	0,842	0.312	Valid
	X5.2	0,847	0.312	Valid
	X5.3	0,881	0.312	Valid
	X5.4	0,675	0.312	Valid
	X5.5	0,932	0.312	Valid

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas dari seluruh item pertanyaan variabel memiliki r hitung $>$ dari r tabel yang memiliki nilai 0.312. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan Valid.

Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali,2016) dalam jurnal (Supriyanto, 2020) Realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat reabilitas antar instrumen diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai agar tujuan pengukuran dapat tercapai dengan baik. Suatu survei dianggap solid apabila tanggapan seseorang mengenai pernyataan yang diberikan konsisten atau mantap dalam kurun waktu tertentu. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Bergantian, jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60 maka data tidak reliable.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,900	0.60	Reliabel

KOMUNIKASI ORGANISASI (X2)	0,900	0.60	Reliabel
LINGKUNGAN(X3)	0,900	0.60	Reliabel
KEPUASAN KERJA (X4)	0,900	0.60	Reliabel
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,900	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji reliabilitas dari seluruh indikator pengguna memiliki hasil Cronbach's Alpha lebih besar dari $> 0,60$. Maka dari itu, bisa di lihat ketiga variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel dependen dan independen dalam model regresi adalah normal. Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.12873115
Most Extreme Differences	Absolute .125
	Positive .125
	Negative -.086
Test Statistic	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.126 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Dari hasil spss diperoleh bahwa nilai asymp sig $0,12 > 0,05$ artinya nilai residual berdistribusi normal dari 5 variabel yang sebelumnya di uji Berdasarkan hasil uji normalitas dipeoleh nilai sig $0,12 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan menentukan ada kah kesamaan signifikan antara variabel, buat dapat membuat tingkat hubungan yang tinggi. Hasil Variance Inflation Factor (VIF) dan uji tolerance bisa membuktikan adanya dekatan multikolinearitas. Jika nilai VIF $< 0,10$ dan $> 0,10$ maka model regresi dianggap enggak dipengaruhi oleh multikolinearitas. Hasil perhitungan (VIF) dan uji tolerace dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

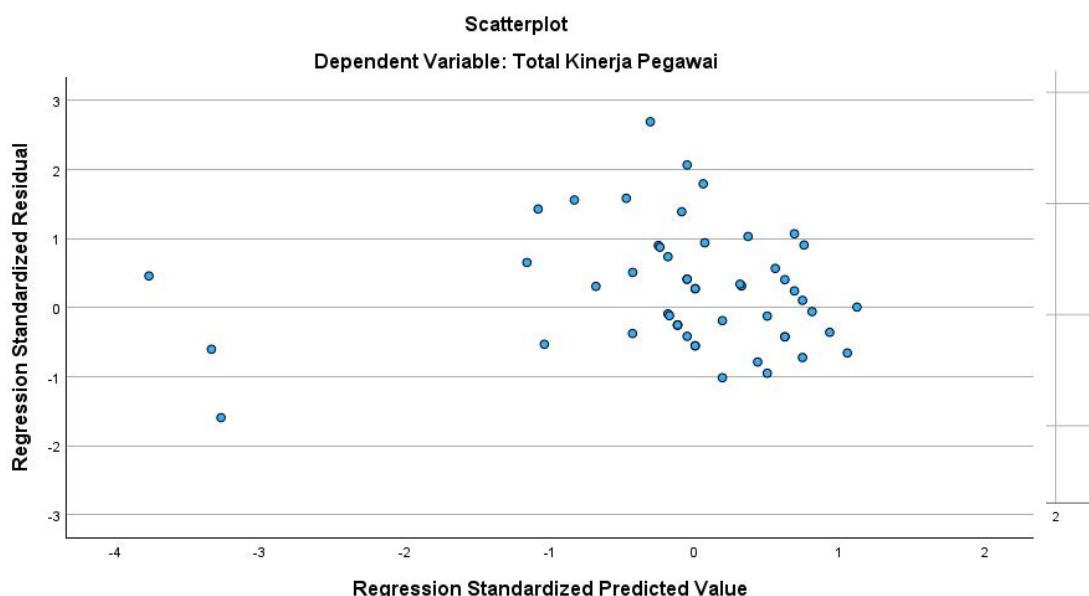
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.147	6.790
	Komunikasi Organisasi	.197	5.087
	Lingkungan	.192	5.205
	Kepuasan Kerja	.193	5.787
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai			

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.4 Berdasarkan tabel hasil uji Multikolinearitas diatas, disimpulkan bahwasanya budaya organisasi, komunikasi organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja sebagai variabel independent menunjukkan angka Tolerance $> 0,1$ yaitu 0,147 serta nilai VIF < 10 yaitu 6,790. yang artinya variabel budaya organisasi, komunikasi organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas bermaksud buat membedakan perbedaan dalam perubahan sisa dalam bukti regresi yang dipakai. Buat melihat apakah terjadi heteroskedastisitas dapat digunakan ScatterPlot. Jika scatterplot acak disampaikan secara asal-asalan di sekitar poros Y, Apabila nilai data berada di atas atau di bawah nol, maka ngga terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Berdasarkan Gambar 4.1, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ada fluktuasi residual yang ngga seimbang pada model regresi yang ditunjukkan. Titik di atas menampilkan penyebaran fokus yang tersisa di atas dan di bawah Y dan 0. Fokusnya tersebar sembarangan tanpa desain yang jelas. Situasi ini membuktikan maka heteroskedastisitas ngga terbentuk pada tampilan regresi, yang berarti bahwa perubahan yang tersisa dapat diandalkan sepanjang nilai prediksi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel stres Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui perhitungan statistik, berikut hasil pengujian analisis regresi linier berganda:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,464	2,868		1.557	.129
	Budaya Organisasi	-161	.255	-.172	-.631	.532

Komunikasi Organisasi	.094	.252	.088	.373	.711
Lingkungan	.585	.240	.582	2,442	.020
Kepuasan Kerja	1.953	.717	.380	2,722	.010
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai					

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berikut adalah model persamaan regresi yang diperoleh:

Persamaan Regresi:

$$Y=4.464-0.161X_1+0.094X_2+0.585X_3+1.953X_4$$

Keterangan :

Y: Kinerja Pegawai

X1: Budaya Organisasi

X2: Komunikasi Organisasi

X3: Lingkungan

X4: Kepuasan Kerja

Interpretasi Koefisien Regresi

1. Konstanta (4.464):

Ketika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 4.464.

2. Budaya Organisasi (b1=-0.161):

Koefisien ini bernilai negatif, yang berarti peningkatan satu hex pada budaya organisasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.161 hex. Namun, nilai signifikansi (0.532) > 0.05, sehingga pengaruh ini tidak signifikan.

3. Komunikasi Organisasi (b2=0.094):

Koefisien ini bernilai positif, yang berarti peningkatan satu hex pada komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.094 hex. Namun, nilai signifikansi (0.711) > 0.05, sehingga pengaruh ini tidak signifikan.

4. Lingkungan ($b_3=0.585$):

Koefisien ini bernilai positif, yang berarti peningkatan satu hex pada lingkungan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.585 hex. Nilai signifikansi (0.020) < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kepuasan Kerja ($b_4=1.953$):

Koefisien ini bernilai positif, yang berarti peningkatan 1 unit pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.953 hex. Nilai signifikansi (0.010) < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar .

- a) H_a diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel yang diuji)
- b) H_a ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diuji)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.464	2.868		1.557	.129
	Budaya Organisasi	-.161	.255	-.172	-.631	.532
	Komunikasi Organisasi	.094	.252	.088	.373	.711
	Lingkungan	.585	.240	.582	2.442	.020
	Kepuasan Kerja	1.953	.717	.380	2.722	.010
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Dilihat dari tabel hasil uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.6 Koefisien negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu hex pada Budaya Organisasi akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0.161 hex, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t -0.161 Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan.

2. Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.6 Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu hex pada Komunikasi Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.094 hex, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t: 0.373 Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan

3. Lingkungan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.6 Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu hex pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.585 hex, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t: 2.442 Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai signifikan.

4. Kepuasan kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.6 Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu hex pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1.953 hex, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t: 2.722 Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai signifikan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk memenuhi pengaruh dari variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS 25 diperoleh anova pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.239	4	72.810	14.376	.000 ^b
	Residual	172.197	34	5.065		
	Total	463.436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh simultan (bersama-sama) variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi:

- Budaya Organisasi
- Komunikasi Organisasi
- Lingkungan
- Kepuasan Kerja

Kesimpulan Uji F:

- Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- Hipotesis Alternatif (H_1): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Karena nilai signifikansi (0.000) < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara simultan, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan berkontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Besar atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel Adjusted R Square sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.585	2.25047

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS 29

Pada tabel 4.8 diatas, diketahui bahwasanya nilai R Square yaitu 0,628 maka dapat disimpulkan jika sebesar 62.8% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi ini (Budaya Organisasi, Komunikasi

Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja). Sisanya, 37.2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini karena tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai, berikut ini uraian tentang pembahasan hasil penelitian:

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil Uji T: Koefisien regresi ($b = -0.161$) menunjukkan hubungan negatif, dengan nilai $p = 0.532 > 0.05$, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado” (Rio Victor Billygraham Tutu, William Agustinus Areros, dan Joula Jety Rogahang, 2022) Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil Uji T: Koefisien regresi ($b = 0.094$) menunjukkan hubungan positif, dengan nilai $p = 0.711 > 0.05$, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian “Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara” Josua Ridel Tombakan, Bernhard Tewal, dan Genita G. Lumintang, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil Uji T: Koefisien regresi ($b = 0.585$) menunjukkan hubungan positif, dengan nilai $p = 0.020 < 0.05$, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Agustina & Aminartha, 2023) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang” Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil Uji T: Koefisien regresi ($b = 1.953$) menunjukkan hubungan positif, dengan nilai $p = 0.010 < 0.05$, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado” (Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, dan Ventje Tatimu,

2021) Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

Hasil Analisis

Uji simultan menggunakan uji F menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian $F_{hitung} = 14.376$ Signifikansi = 0.000 F_{tabel} : Berdasarkan jumlah variabel dan sampel, nilai F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi F (dengan df numerator = $k-1$, df denominator = $n-k$). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengaruh signifikan.

Interpretasi Hasil Uji F

Nilai Signifikansi (0.000): Karena nilai signifikansi < 0.05 , dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi $R^2 = 0.628$): Sebesar 62.8% variasi dalam Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel independen secara simultan. Sisanya 37.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi individu, kepemimpinan, atau faktor eksternal lainnya.

Kesimpulan Pengaruh simultan signifikan: Variabel Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di kelurahan jatimulya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Secara Simultan

Variabel Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai R^2 sebesar 62.8%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai.

2) Pengaruh Secara Parsial

Lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, menekankan pentingnya memberikan penghargaan, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kerja.

Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, namun tetap memberikan kontribusi dalam mendukung variabel lainnya secara simultan.

3) Faktor Lain yang Berpengaruh

Sebanyak 37.2% variasi Kinerja Pegawai dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi individu, gaya kepemimpinan, atau kebijakan organisasi.

Saran

Berikut adalah beberapa saran penulis berdasarkan pertanyaan tentang penemuan penelitian:

1) Bagi Perusahaan

Peningkatan Lingkungan Kerja:

- Memastikan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.
- Meningkatkan hubungan sosial antarpegawai melalui kegiatan internal seperti pelatihan, gathering, atau sesi diskusi terbuka.

Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai:

- Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusinya.
- Menyediakan program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan kerja dan pendidikan lanjutan, untuk meningkatkan keterampilan pegawai.
- Menyeimbangkan beban kerja agar pegawai tidak merasa tertekan dan dapat bekerja dengan optimal.

Evaluasi Budaya Organisasi dan Komunikasi:

- Melakukan evaluasi rutin terhadap penerapan budaya organisasi untuk memastikan keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan kebutuhan pegawai.

- Memperkuat sistem komunikasi organisasi agar lebih efektif, misalnya melalui penggunaan teknologi komunikasi modern yang memudahkan koordinasi antarpegawai.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian selanjutnya, yakni dengan variabel independen yang berbeda, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan pemberian kompensasi. Agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai Kelurahan jatimulya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alparedi, Topan, & Toni, Hariya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 291. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.291>
- Anggraeni, Frida Nur, Ramly, Amir Tengku, & Kirbandoko, Kirbandoko. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Teknologi Ahura Quasantra. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 492. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4369>
- Chandra, Ricky Marcelino, Sudjianto, Michael Kurniawan, & Adriana, Erica. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Dungio, Suastiani. (2017). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume IV Nomor 1 Juni 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IV, 119–128.
- Fahmi, Idham. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Hamid, Abdul, & Hazriyanto, Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Iqlal Muhammad Luthfi, & Wijaya, Fanji. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Janna, Nilda Miftahul, & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.

- Jumani, Ajjah, Sawitri, Ni Nyoman, Wibowo Noor Fikri, Adi, Puspaningtyas Faeni, Dewi, & Rizki Maulia, Indah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Mahrus Ali, M., Ali, Hapzi, & Author, Corresponding. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 70–79. Retrieved from <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Maria, Elvie, Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102. Retrieved from <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207/0>
- Meutia, Kardinah Indrianna, & Husada, Cahyadi. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8. Retrieved from <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN>
- Mirnasari, Tiar, & Sari, Nia Septiana. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37–44. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i3.798>
- Nurrohmat, Alfian, & Lestari, Rini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Riyani, Desty, & Maulia, Indah Rizki. (2023). Dampak Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2041>
- Safitri, Anissa Nur. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. Retrieved from <https://stiemmaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sapitri, Dian, & Pancasasti, Ranthy. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Siwi, Glorya Adelina, Tewal, Bernhard, & Trang, Irvan. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.

Sutoro, Moh., Mawardi, Syamsi, & Sugiarti, Endang. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>