

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

Rifky Heri Abrianto¹, Rudy Handoko², Endang Indartuti³

¹⁻³ Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: rifky.untg@gmail.com¹, rudy@untag-sby.ac.id², endangindartuti@untag-sby.ac.id³

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis: rifky.untg@gmail.com

Abstract. BPSDM East Java Province plays an important role in ensuring the existence of quality State Civil Apparatus in carrying out public services. This causes the East Java BPSDM to maximize employee performance by focusing on factors influencing Employee Performance. The purpose of the study is to analyze the impact of Organizational Culture and Communication on Employee Performance at the East Java BPSDM. The study design is quantitative with SPSS regression analysis. The study population is 218 East Java BPSDM employees. Determination of the sample through the Slovin formula so that the study sample is 141 samples. Data collection through questionnaires. The results of the study prove that Organizational Culture and Communication have a significant impact on Employee Performance partially and simultaneously.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Employee Performance.

Abstrak. BPSDM Jawa Timur berperan penting untuk menjamin adanya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dalam melaksanakan pelayanan masyarakat. Hal ini menyebabkan BPSDM Jawa Timur harus memaksimalkan kinerja pegawai dengan berfokus pada faktor pengaruh Kinerja Pegawai. Tujuan kajian ialah menganalisis dampak Budaya Organisasi dan Komunikasi pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur. Rancangan kajian adalah kuantitatif dengan analisis regresi SPSS. Populasi kajian ialah pegawai BPSDM Jawa Timur sebanyak 218 orang. Penentuan sampel melalui rumus slovin sehingga sampel kajian sebanyak 141 sampel. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian membuktikan Budaya Organisasi dan Komunikasi berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai dimana kinerja pegawai yang baik mampu mengeskalasi kinerja perusahaan (Solihati, 2024). Keberhasilan usaha tergantung pada pegawai, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) kompeten dalam meraih keberhasilan perusahaan. SDM merupakan aset berharga dan berguna bagi suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusianya (Ferllianto & Saputra, 2023). Hal ini disebabkan oleh adanya manusia sebagai bagian organisasi, merupakan sumber daya penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

BPSDM Jawa Timur sebagai Instansi Publik bertugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan serta pelatihan yang bertanggung jawab pada Gubernur. Peran BPSDM Jawa Timur penting untuk menjamin adanya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dalam melaksanakan pelayanan masyarakat sehingga BPSDM Jawa Timur harus berkinerja secara optimal. Namun berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah diketahui terdapat

beberapa parameter penilaian kinerja yang tidak memenuhi bobot minimal penilaian. Parameter kinerja yang tidak memenuhi tersebut adalah parameter Kualitas Pengembangan Kompetensi dan Penataan ASN.

Berdasarkan penilaian kinerja menunjukkan Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur belum terlaksana secara optimal. Maka diperlukan kajian akan faktor pengaruh Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai tersendiri ialah hasil kerja pada waktu tertentu dengan berfokus pada mutu dan jumlah pekerjaan (Adhari, 2020:77). Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan (Sinaga, 2020:14). Tidak optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor penyebab seperti Budaya Organisasi dan Komunikasi.

Budaya Organisasi ialah keyakinan organisasi yang memandu perilaku anggota (Wahyudin, 2022). Budaya organisasi ialah norma perilaku yang wajib dipahami anggota (Pasla, 2023). Penelitian Bilqis et al., (2023) dan Chassanah, (2023) membuktikan Budaya Organisasi berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Berbeda pada Mewahaini & Sidharta, (2022) dimana Budaya organisasi tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Komunikasi ialah pertukaran informasi antar 2 orang atau lebih (Syaroh & Lubis, 2020). Menurut Pohan & Fitria, (2021), komunikasi ialah usaha untuk berbagai dalam pencapaian kebersamaan. Kesamaan pemahaman akan informasi yang ditukarkan ialah tujuan komunikasi. Penelitian Safarini, (2020) dan Robbin (2024) membuktikan Komunikasi berdampak pada Kinerja Pegawai. Berbeda pada Astuti (2024) dimana Komunikasi tidak berdampak pada Kinerja Pegawai.

Sesuai permasalahan diketahui BPSDM Jawa Timur belum memiliki Kinerja Pegawai yang optimal akibat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi. Kajian ini bertujuan menganalisis dampak Budaya Organisasi dan Komunikasi pada Kinerja Pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM ialah faktor berharga bagi organisasi. Mereka berperan penting untuk pencapaian tujuan perusahaan serta menjaga daya saing organisasi (Tahir et al., 2023). SDM ialah orang yang bekerja pada organisasi, memetakan tujuan dan prioritas umum, merencanakan proses pekerjaan, memproduksi barang dan/atau jasa, melacak efisiensi, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan menjual produk barang dan/atau jasa (Tahir et al., 2023). Manajemen SDM bertujuan melaksanakan perencanaan SDM, penerapan program, pelatihan serta pengembangan pegawai (Raymond et al., 2023).

B. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah hasil pada periode tertentu dengan melihat mutu dan jumlah pekerjaan (Adhari, 2020:77). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai oleh manajer untuk mengetahui tercapainya tujuan organisasi (Kurniawan et al., 2023). Kinerja ialah cara pegawai melaksanakan tugas (Sedarmayanti, 2020: 53).

C. Budaya Organisasi

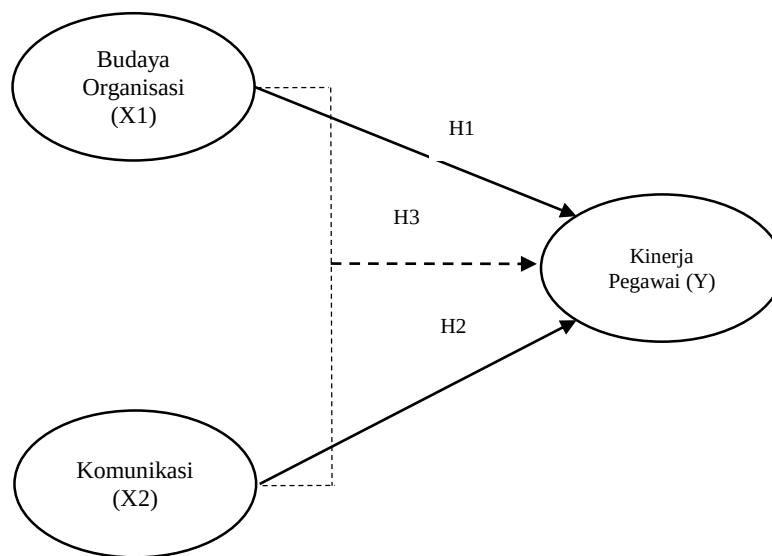
Budaya organisasi ialah nilai dan keyakinan anggota organisasi sebagai pedoman perilaku (Sutrisno, 2019). Menurut Pakpahan et al., (2019) budaya organisasi ialah kepercayaan organisasi yang membedakan terhadap organisasi lain.

D. Komunikasi

Komunikasi ialah proses pertukaran informasi antar individu (Lubis, 2020). Menurut Pohan & Ulfi (2021), komunikasi ialah upaya untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi penting sebagai sarana pemecahan masalah serta penentu keputusan.

E. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut kerangka pemikiran penelitian yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Adapun Hipotesis kajian yaitu:

1. **H1:** Korelasi Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur adalah Signifikan Positif
2. **H2:** Korelasi Komunikasi pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur adalah Signifikan Positif.
3. **H3:** Korelasi Komunikasi pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur adalah Signifikan

Positif.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODE PENELITIAN

Kajian memakai rancangan kuantitatif dimana didasari asumsi, ditentukan variabel serta dianalisis dengan metode kajian valid (Ali et al., 2022).

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada BPSDM Jawa Timur selama 3 bulan (Oktober - Desember 2024)

B. Populasi dan Sampel

Populasi kajian ialah pegawai BPSDM Jawa Timur sebanyak 218 orang. Metode penentuan sampel dengan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel kajian ialah pegawai BPSDM Jawa Timur sebanyak 141 orang

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data melalui kuesioner sebagai alat pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi (Sugiyono, 2020).

D. Teknik Analisis Data

Analisis data melalui teknik regresi linier berganda SPSS

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Uji Validitas

Penelitian dinyatakan takan valid ketika koefisien korelasi $<0,05$.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi
Budaya Organisasi (X1)	X11	0.673
	X12	0.760
	X13	0.764
	X14	0.725
	X15	0.710
	X16	0.784
	X17	0.666
Komunikasi (X2)	X21	0.663
	X22	0.727
	X23	0.749
	X24	0.686
	X25	0.762

Variabel	Item	Koefisien Korelasi
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.744
	Y2	0.824
	Y3	0.831
	Y4	0.725
	Y5	0.755

Seluruh indikator mempunyai nilai sig < 0,05 sehingga valid.

2) Uji Reliabilitas

Ketika nilai *cronbach alpha* > 0,6 dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016:12).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien alpha (α)	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.850	0.6	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0.765		
Kinerja Pegawai (Y)	0.829		

Keseluruhan variabel reliabel.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	1.767	0.255
Budaya Organisasi (X ₁)	0.209	0.073
Komunikasi (X ₂)	0.430	0.091
R = 0.630 R Square = 0.397		
F _{hitung} = 45.407 Sig. = 0.000		

Berikut persamaan regresi yang didapatkan:

$$Y = 1.767 + 0.209 X_1 + 0.430 X_2 + e_i$$

1. Nilai konstanta ialah 1.767 sehingga dampak Budaya Organisasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) pada Kinerja Pegawai (Y) ialah 1.767.
2. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) ialah 0.209 sehingga jika X₁ ditingkatkan satu satuan menimbulkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) 0.209 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X₂) ialah 0.430 sehingga jika nilai X₂ ditingkatkan satu satuan akan mengeskalasi Kinerja Pegawai (Y) 0.430 satuan.
4. e_i menyatakan faktor pengganggu diluar model.

4) Uji Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4. Uji R & R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.388	.36207

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

Nilai R ialah 0.630 sehingga hubungan antar variabel searah dan masuk kategori “Kuat”. Prosentase pengaruh antar variabel yang ditunjukkan R² ialah 0.397 (39.7%). Maka variabel bebas menjelaskan variabel terikat senilai 39.7%, dan sisanya 60.3% dijelaskan faktor lain.

5) Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.905	2	5.952	45.407	.000 ^a
	Residual	18.091	138	.131		
	Total	29.995	140			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai tingkat signifikan 0,000, < 0.05, maka Budaya Organisasi serta Komunikasi secara simultan berdampak pada Kinerja Pegawai.

6) Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	Sig.
Budaya Organisasi (X ₁)	2.865	0.005
Komunikasi (X ₂)	4.700	0.000

Nilai Sig sebesar 0.005 dan 0,000 < 0.05, sehingga Budaya Organisasi (X₁) serta Komunikasi (X₂) secara parsial berdampak signifikan akan Kinerja Pegawai.

B. Pembahasan

1. Korelasi Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi berdampak pada Kinerja Pegawai terbukti dari Sig senilai $0.005 < 0,05$ dan nilai B positif 0.209. Hasil kajian sejalan ada Bilqis et al., (2023) dan Chasannah (2023) dimana Budaya Organisasi berdampak signifikan akan Kinerja Pegawai.

2. Korelasi Komunikasi pada Kinerja Pegawai

Komunikasi berdampak akan Kinerja Pegawai, terbukti dari Sig senilai $0.000 < 0,05$ dan nilai B positif 0.430. Hasil kajian sejalan pada Safarini (2020) dan Robbin (2024) dimana Komunikasi berpengaruh signifikan akan Kinerja Pegawai.

3. Korelasi Budaya Organisasi dan Komunikasi pada Kinerja Pegawai

Nilai Sig $0,000 < 0.05$, maka Budaya Organisasi dan Komunikasi simultan berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Hasil kajian sejalan pada Gultom (2023) dimana komunikasi dan budaya organisasi berdampak simultan pada Kinerja Pegawai.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian adalah:

1. Budaya Organisasi berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur.
2. Komunikasi berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur.
3. Budaya Organisasi dan Komunikasi berdampak simultan pada Kinerja Pegawai BPSDM Jawa Timur.

B. Saran

Adapun saran kajian ialah:

1. Bagi BPSDM Jawa Timur untuk meningkatkan budaya organisasi dan komunikasi melalui pembuatan prosedur komunikasi dan kebiasaan kerja yang optimal
2. Bagi penelitian berikutnya dapat menjadikan kajian sebagai pedoman

REFERENSI

Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.

- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Bilqis, S., Putra, B. A. K., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 40–48.
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap sumber daya manusia manajemen kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/XX..XXXXX/Jimea>
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Types of communication. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(3), 29–37. <https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>
- Raymond, Siregar, D. L., Sukma, M., Indrawan, M. G., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Gita Lentera.
- Safarini, N. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.38>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Syaroh, M., & Lubis, I. (2020). Komunikasi antarpribadi guru dan siswa dalam mencegah kenakalan remaja. *Jurnal Network Media*, 3(1), 95–101.
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, Ramadhi, Rohim, M., Afiyah, S., & Augustie, C. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Sebuah konsep dan implementasi terhadap kesuksesan organisasi* (Edisi revisi, Cetakan pertama). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56.