

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi PT.PLN (Persero) UP3 Metro

Reva Puspita Sari¹, Yateno², Suryadi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email : Revapuspita06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, populasi pada penelitian ini pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Metro dengan menggunakan sampel sebanyak 49 pegawai. Data diolah dengan menggunakan data program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Metro dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

Kata Kunci :Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance which is moderated by the work environment. This research uses quantitative research, the population in this research is employees of PT. PLN (Persero) UP3 Metro using a sample of 49 employees. The data was processed using the SPSS version 26 data program. The results of this research show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, the work environment as a moderating variable is able to strengthen organizational culture on the performance of PT.PLN employees (Persero) UP3 Metro and the work environment as moderating variables are able to strengthen the influence of organizational commitment on the performance of PT. PLN (Persero) UP3 Metro employees.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.*

I. Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia untuk keberlangsungan dan kemajuan dalam upaya mencapai tujuan utama perusahaannya. Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling menentukan untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan terutama dalam kelancaran operasional dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pegawai sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian dari seorang pegawai dalam perusahaan. Seperti pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro sebagai penyedia layanan listrik untuk masyarakat dan dituntut selalu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat agar masyarakat merasa puas.

Kinerja merupakan bagian perusahaan yang sangat penting terutama dalam menentukan kemajuan perusahaan itu sendiri. Apabila kinerja meningkat, tujuan suatu perusahaan akan lebih mudah tercapai. Begitu juga sebaliknya semakin menurunnya kinerja, dapat berdampak buruk bagi suatu perusahaan karena dapat menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan tersebut.

Permasalahan kinerja yang berubah ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan dengan budaya organisasi. Perusahaan masih memiliki pegawai yang bertemu pada jam kerja untuk membahas topik lain sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Selain itu beberapa pihak menilai daya tanggap pegawai dalam memberikan pelayanan masih rendah dan masyarakat merasa bahwa ketika terjadi kerusakan listrik, staf mungkin tidak dapat mengatasi masalah secara akurat dan memerlukan waktu lebih lama untuk memperbaiki kerusakan tersebut. Budaya perusahaan adalah aspek terpenting dari sebuah perusahaan. Membangun budaya inklusi yang kuat adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya yang kuat, maka perusahaan tersebut memiliki karakteristik tertentu yang membuatnya menarik bagi calon pegawainya.

Faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah keadaan mental yang menentukan ikatan antara anggotanya dan atasan mereka. Diwujudkan dengan sebuah bentuk antusiasme pegawai terhadap misi perusahaan, cerminan dari kekuatan dan kemampuan mereka sendiri, dan partisipasi aktif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilainya.

II. Kajian Teori

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta akibat aktivitas organisasi yang disadari atau tidak disadari yang diduga mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi. Menurut Herienda, dkk (2022) Budaya organisasi adalah filosofi penuntunnya terdiri dari konvensi, nilai dan keyakinan yang menentukan cara menjalankan bisnis. Semua pegawai bertanggung jawab atas tindakan mereka sesuai dengan standar perilaku dan prinsip perilaku. Sedangkan Firanti, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya menjadi ciri khas atau faktor yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain serta menjadi hal yang sangat erat di tengah masyarakat yang dapat menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (observable) ataupun nonfisik (unobservable) yang khas berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik maupun privat (Yusnandar, dkk., 2020). Sugiyono dan Rahajeng (2022) juga menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai keyakinan dan nilai-nilai yang dijiwai oleh seluruh pegawai perusahaan dalam bekerja baik itu cara pengambilan keputusan. Sehingga budaya ini menjadi aturan perusahaan tersebut.

b. Komitmen Organisasi

Menurut Arifudin (2020) Komitmen organisasi mengacu pada identifikasi dan keterlibatan individu yang relatif kuat dalam organisasi, atau keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan dan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dwiyantri & Bagia (2020) komitmen organisasi adalah loyalitas dari pegawai dengan pertanggung jawaban pegawai terhadap organisasi yang diwujudkan dengan usaha pegawai dalam bentuk tenaga, waktu dan pikiran untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan tujuan perusahaan. Mengutip apa yang dikatakan oleh

Sidik, dkk (2021) Komitmen organisasi yang sukses ditunjukkan dengan sikap pegawai yang stabil, komitmen yang meningkat terhadap organisasi, dan produktif dalam bekerja, sehingga hasil kerjanya juga dapat memberikan dampak positif terhadap laba organisasi. Kemudian menurut Adhan, dkk (2020) Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi yang diikuti dan merasa mempunyai identitas yang sama dengan organisasi.

c. Kinerja Pegawai

Menurut Muzayyana, dkk (2020) Kinerja mengacu pada tingkat kinerja dalam pelaksanaan program, atau kegiatan dan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau kepuasan kerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang mampu diberikan oleh seorang pegawai secara satuan selama jangka waktu tertentu dan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan standar kerja yang ditentukan. (Sihaloho & Siregar, 2019). Menurut Sausan, dkk (2021) Kinerja merupakan pencapaian persyaratan kerja tertentu dan tercermin langsung pada output yang dihasilkan. Kemudian menurut Wijono (dalam Suryani, dkk., 2020) Kinerja pegawai digambarkan sebagai upaya individu untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas dan kualitas.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Putra (2021) lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi yang ada di sekitar pegawai yang secara langsung mampu berdampak terhadap kinerja pegawai ketika menyelesaikan tugas. Menurut Mangkunegara (dalam Nabawi R, 2019) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk dicermati oleh perusahaan dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak spontan kepada kinerja pegawai (Naibaho, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai dan akan mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan (Sari & Astutiningsih, 2021).

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan metode penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah PT.PLN (Persero) UP3 Metro yang berada di Jl. Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 34124. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Metro yang berjumlah 49 pegawai. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro yang berjumlah 49 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

IV. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil

a. Pengujian Persyaratan Instrumen 1) Uji Validitas

Adapun kriteria dalam pengujian validitas dalam penelitian ini adalah item instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari table distribusi product momen dengan taraf signifikansi sebesar 5% dengan jumlah responden sebanyak 49

sehingga diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,2759$, maka butir instrumen valid jika memenuhi $r_{hitung} > 0,2759$, berikut adalah hasil uji validitas pada masing- masing kuisioner.

- 1) Uji Validitas Instrumen Kuisioner Variabel Budaya Organisasi (X1)
Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka hasil validitas untuk kuisioner variabel budaya organisasi yang berjumlah 20 item pertanyaan diperoleh 20 pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan rata-rata r_{hitung} sebesar 0,50425 lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2759$.
- 2) Uji Validitas Instrumen Kuisioner Variabel Komitmen Organisasi (X2)
Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka hasil validitas untuk kuisioner variabel komitmen organisasi yang berjumlah 20 item pertanyaan diperoleh 20 pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan rata-rata r_{hitung} sebesar 0,53965 lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2759$.
- 3) Uji Validitas Instrumen Kuisioner Variabel Lingkungan Kerja (Z)
Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka hasil validitas untuk kuisioner variabel lingkungan kerja yang berjumlah 20 item pertanyaan diperoleh 20 pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan rata-rata r_{hitung} sebesar 0,4679 lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2759$.
- 4) Uji Validitas Instrumen Kuisioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka hasil validitas untuk kuisioner variabel kinerja pegawai yang berjumlah 20 item pertanyaan diperoleh 20 pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan rata-rata r_{hitung} sebesar 0,52205 lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2759$.

b.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu menunjukkan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha (α) Cronbach dengan nilai signifikan 0,60 data dinyatakan reliabel jika $\alpha \geq 0,60$ apabila dinyatakan tidak reliabel jika $\alpha < 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α	Keterangan
Budaya Organisasi	830	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	867	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	811	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	854	0,60	Reliabel

Sumber data diolah penulis 2024

b. Pengujian Persyaratan Analisis 1) Uji Normalitas Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikasi	Taraf Signifikasi	Keterangan
Budaya Organisasi	653	0,05	Normal
Komitmen Organisasi	217	0,05	Normal
Kinerja Pegawai	107	0,05	Normal

Lingkungan Kerja	496	0,05	Normal
------------------	-----	------	--------

Sumber data diolah penulis 2024 Hasil dari tabel diatas adalah :

1. Hasil dari uji normalitas variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,653 yang artinya menunjukkan bahwa nilai $sig\ 0,653 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
2. Hasil dari uji normalitas variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,217 yang artinya menunjukkan bahwa nilai $sig\ 0,217 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
3. Hasil dari uji normalitas variabel Brand Trust diperoleh nilai signifikan sebesar 0,107 yang artinya menunjukkan bahwa nilai $sig\ 0,107 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
4. Hasil dari uji normalitas variabel Keputusan Pembelian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,496 yang artinya menunjukkan bahwa nilai $sig\ 0,496 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.

c) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui Variabel bebas dan variable terikat yang memiliki hubungan linier atau tidak, dengan cara mencari tau nilai signifikan. *Devination from linearity* dari variable X dan Variabel Y. Jika nilai $sig > 0,05$ maka kedua variable tersebut mempunyai hubungan, namun jika nilai didapatkan $< 0,05$ maka kedua variable tersebut tidak linier.

a) Uji Linieritas Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1) terhadap I Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai Y * BudayaOrganisasiX1	Between Groups	(Combined)	1379.590	25	55.184	.590	.900
		Linearity	5.432	1	5.432	.058	.812
		Deviation from Linearity	1374.158	24	57.257	.612	.880
	Within Groups		2152.083	23	93.569		
	Total		3531.673	48			

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from linierity sebesar 0,880. Maka : $0,880 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawaiY * KomitmenOrganisasiX2	Between Groups	(Combined)	1636.245	24	68.177	.863	.639
		Linearity	4.332	1	4.332	.055	.817
		Deviation from Linearity	1631.913	23	70.953	.898	.600
	Within Groups		1895.429	24	78.976		
	Total		3531.673	48			

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linierity* sebesar 0,600. Maka : $0,600 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

c) Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Uji Linieritas Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawaiY * LingkunganKerjaZ	Between Groups	(Combined)	2691.173	46	58.504	.139	.998
		Linearity	48.600	1	48.600	.116	.766
		Deviation from Linearity	2642.574	45	58.724	.140	.998
	Within Groups		840.500	2	420.250		
	Total		3531.673	48			

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linierity* sebesar 0,998. Maka : $0,998 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Uji Homogenitas Tabel 6. Uji Homogenitas

Variabel	Nilai <i>Based On Mean</i>	Taraf Sig.	Keterangan
Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	125	0,05	Homogen

Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	102	0,05	Homogen
Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	052	0,05	Homogen

Sumber data diolah penulis 2024

Bedasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikansi pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka semua variabel bersifat homogen.

d) Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (T)

Tabel 7. Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.815	16.007		5.549	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.037	.161	.034	3.229	.020
	Komitmen Organisasi (X2)	.027	.141	.029	2.995	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a) Uji T (Parsial) X1 terhadap Y

Dari hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.229 > t_{tabel} 2.01410$ dan memiliki nilai signifikan yaitu $0.020 < 0.05$, sehingga secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b) Uji T (Parsial) X2 terhadap Y

Dari hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.995 > t_{tabel} 2.01410$ dan memiliki nilai signifikan yaitu $0.006 < 0.05$, sehingga secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

e) Uji Interaksi (Moderated Regresion Analysis / MRA)

Variabel moderasi adalah variabel independen kedua yang dapat memperkuat ataupun bisa saja memperlemah antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menguji regresi dengan variabel pemoderasi yaitu MRA atau uji interaksi dengan penerapan khusus regresi linier dalam suatu persamaan regresi yang mengandung unsur interaksi (perkalian 2 atau lebih variabel bebas).

Model persamaan regresi yang akan diteliti adalah sebagai berikut: a) Model Regresi I

$$Y = a + b_1 X_1 + b_1 (X_1 * Z) + e$$

Tabel 8. Uji Interaksi MRA (Model Regresi I)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.702	.720	1.66178
2	.373 ^b	.730	.712	1.62963
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1) Kinerja Pegawai (Y)				
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (Z) Kinerja Pegawai (Y)				

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0,702 atau 70,2%, setelah ada model kedua nilai R Square naik menjadi 0,730 atau 73%. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja (Z) dapat memperkuat hubungan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b) Model Regresi II

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 (x_2 * Z) + e$$

Tabel 9. Uji Interaksi MRA (Model Regresi II)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.035 ^a	.701	.720	1.66313
2	.182 ^b	.733	.709	1.61627
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2)				
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (Z) Kinerja Pegawai (Y)				

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0,702 atau 70,1%, setelah ada persamaan kedua nilai R Square naik menjadi 0,733 atau 73,3%. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja (Z) dapat memperkuat hubungan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

f) Uji Determinasi (R²) Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.733	.732	1.713
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(Z), KOMITMEN ORGANISASI(X2), BUDAYA ORGANISASI(X1)				

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 0,733 yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjalankan varians dari

variabel terikat (dependen) adalah 73,3%. dengan ini berarti variabel bebas (independen) mampu memberikan partisipasi sebesar 73,3%.

g) Hipotesis Statistik Tabel 11. Hipotesis Statistik

No	Variabel Pengujian	R Square	T hitung	T Tabel	Kesimpulan
1.	X1 terhadap Y	0,702	3,229	2.01410	Ha diterima
2.	X2 terhadap Y	0,701	2,995	2.01410	Ha diterima

Berdasarkan dari tabel diatas maka masing-masing hipotesis diterima karena nilai t hitung > t tabel maka nilai R Square signifikan atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis masing masing Ha diterima dan Ho ditolak.

No	Variabel Pengujian	Nilai R Square	Keterangan	Kesimpulan
3.	X1 terhadap Y, Z	0,730	Moderat	Ha diterima
4.	X2 terhadap Y, Z	0,733	Moderat	Ha diterima

Berdasarkan dari tabel diatas maka masing- masing hipotesis diterima karena semakin besar nilai R Square maka dapat memperkuat pengaruh variable independen terhadap variable dependen atau dapat disimpulkan bahwa masing masing Ha diterima dan Ho ditolak.

B. Pembahasan**1) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang diukur menggunakan indikator budaya yaitu; Mendukung kreativitas bagi individunya, Inovatif dan Birokrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurrata (2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang diukur menggunakan indikator komitmen organisasi yaitu; kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, kebanggaan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alberta (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan di Moderasi Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) dapat memoderasi variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) indikator

yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah Hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan alat kerja, kebersihan dan ketenangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cici (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan di Moderasi Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) dapat memoderasi variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah Hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan alat kerja, kebersihan dan ketenangan.

V. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan, maka kesimpulan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
2. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
3. Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
4. Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, maka saransaran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk memberikan ide-ide baru dan inovasi serta menghargai pengambilan resiko yang dilakukan oleh pegawai. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan juga dukungan pegawai terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan, hal ini akan memperkuat budaya organisasi yang ada sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pimpinan PT.PLN (Persero) UP3 Kota Metro hendaknya dapat mempertahankan atau meningkatkan komitmen dari para pegawai, karena dari hasil penelitian ketiga variabel ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pimpinan perlu memberi contoh yang baik dalam menerapkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Mereka harus mempraktikkan nilai-nilai perusahaan dalam tindakan dan komunikasi mereka sehari-hari. Sebab, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman serta kondusif akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan nilai-nilai, misi, dan visi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa setiap aspek dari lingkungan kerja, mulai dari kebijakan hingga perilaku sehari-hari, mendukung dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Daftar Pustaka

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pegawai Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- A'yuni, K., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank NTB Syariah Cabang Mataram). *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(1), 33-42.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., Sary, M. P., & Jakarta, U. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. 14(2), 15–25.
- Firdian, C. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang). *Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect Of Training And Compensation On Employee Performance On The Implementing Directors Of Controlling The Development Of The Kemayoran Complex (Dp3kk). *Jpim (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3): 317-324.
- Muzayyana, A., Moehersono, & Rini Fatmawati. (2020). Studi Literatur Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Perusahaan Jasa). *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 23(1), 18–24.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Naibaho, P. (2019) Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 115-123.
- Putra. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Mandiri Tbk. Kanto Cabang Kotawinangun Kebumen) Skripsi Tidak Diterbitkan. Universitas Islam Indonesia.
- Sari, G. N., & Astutiningsih. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 7(1), Hal. 89-101.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 8696.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Pertanian Provinsi Dki Jakarta Tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Buku. Nilacakra Publishing House. Bandung. 98 P.
- Tbk, P. G. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.