

ANALISIS PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) APP CILEGON

Priyo Susilo¹, Arief Rahman²

Universitas Muhammadiyah Tangerang

priyosusilo@yahoo.com

Keyword	Abstract
<i>Organizational Change, Communication, Work Environment, Employee Performance</i>	<i>This study aims to analyze how much influence organizational change, communication and work environment as the independent variables on employee performance. The object of the research is PT PLN (Persero) APP Cilegon using a study population that employees PLN APP Cilegon. The study concluded that partially are positive and significant effect of the variable changes in the organization, communication and working environment independently of the performance of employees at PT PLN (Persero) APP Cilegon, wherein the degree of influence of organizational change on employee performance medium category, while the influence communication and working environment on the performance of each employee including the strong category.</i>

©2016 JMB, All right reserved

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan fungsi organisasi dalam perusahaan, salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif adalah proses komunikasi yang selalu terjadi di dalamnya. Melalui komunikasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman, sehingga komunikasi memiliki perannya yang sangat penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi di dalam suatu perusahaan.

Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun kelompok, hingga untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai secara perorangan

yang mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku dan peningkatan produktifitas kerja.

Kecenderungan terjadinya miskomunikasi yang berpotensi pada konflik internal antar pegawai bisa saja terjadi. Hal ini dimungkinkan akibat komunikasi yang berjalan tidak efektif atau kurang baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama pegawai yang disebabkan kurangnya pemahaman mengenai komunikasi itu sendiri.

Sementara itu, lingkungan kerja merupakan wadah tempat terjadinya interaksi dan aktifitas kerja dalam sebuah perusahaan, juga merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendukung tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari para pegawainya, sehingga secara otomatis dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa lelah dan bosan, sementara jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan

kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan keairahan kerja yang akhirnya pegawai tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan Organisasi

Perubahan adalah hal yang pasti akan dilakukan oleh setiap organisasi di dunia ini untuk menjaga eksistensinya akibat perubahan zaman. Perubahan atau berubah secara etimologis dapat bermakna sebagai usaha atau perbuatan untuk membuat sesuatu berbeda dari sebelumnya. Dalam istilah perubahan organisasi, dikenal juga istilah serupa yaitu *change interventation* adalah sebuah rancangan aksi atau tindakan untuk membuat inovasi dan merubah sesuatu menjadi berbeda, dan *change agent* yaitu individu atau kelompok yang bertindak sebagai katalis atau suatu seseorang yang bertanggung jawab untuk melakukan manajemen dan menentukan prosedur kerjadalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Jeff Davidson (2005:3) menjelaskan bahwa perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya. Perubahan bisa juga bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan, melakukan reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu yang sangat signifikan. Rumusan perubahan yang diungkapkan oleh Davidson tersebut, bahwa perubahan organisasi termasuk lembaga pendidikan tinggi bisa terjadi diberbagai aspek kehidupan organisasi.

Komunikasi

Istilah komunikasi (bahasa Inggris : *communication*) mepu-nyai banyak arti. Menurut asal katanya (*etimologi*), komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu *communis* yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* berubah menjadi kata kerja *kommunicare* yang berarti menyebarkan atau memberitahukan. Jadi menurut asal katanya, komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapat pengertian yang sama (Wursanto, 2005:153).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5), Konsep Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanan dalam bahasa Inggrisnya adalah *performance*. Istilah *performance* sering disebut dalam bahasa Indonesia yaitu *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut August W. Smith sebagaimana dikutip Sedarmayanti (2004:157), menyatakan bahwa "*Performance is output drive from process human of other wise*" (kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses).

Hipotesis

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari uraian diatas antara lain adanya kecenderungan adanya perbedaan persepsi diantara para pegawai mengenai dampak perubahan organisasi antara lain perubahan struktur organisasi, perubahan tempat kerja, sistem komputerisasi dan lain-lain, ada yang berpendapat hal itu telah menjadikan PLN menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan ada pula yang berpendapat sebaliknya. Selain itu juga penulis melihat masih adanya kecenderungan kurangnya pemahaman pegawai tentang visi, misi dan strategi perusahaan dalam pendapat beberapa pegawai.

Permasalahan yang disebutkan diatas diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menyebabkan kondisi kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam mendukung kinerja unit, misalnya dapat menurunkan motivasi pegawai untuk berprestasi, sering datang terlambat, atau cenderung emosional sehingga berpotensi konflik dan dapat menghambat koordinasi pelaksanaan tugas. Kondisi ini diduga dapat menciptakan kondisi yang kurang kondusif,

sehingga tidak tercipta sinergi dan koordinasi antar bagian dalam mendukung pencapaian kinerja unit secara maksimal.

Untuk menguji hipotesis ke-1, ke-2 dan ke-3 dilakukan uji t yang digunakan untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi variabel terikat.

1. H1 = Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. H2 = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. H3 = lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Selanjutnya untuk menilai bobot jawaban dari kuesioner yang disebarkan pada responden, digunakan skala "Likert" yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/ kelompok tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2012:93).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Study literature dan Study lapangan (Observasi, Wawancara dan Kuesioner).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi
Perubahan Organisasi (X₁)	1. Mengubah Struktur 2. Mengubah Teknologi 3. Mengubah Setting 4. Fisik Mengubah Orang
Komunikasi (X₂)	1. Komunikasi Vertikal Ke Bawah 2. Komunikasi Vertikal Ke Atas 3. Komunikasi Horisonta 4. Komunikasi Diagonal
Lingkungan Kerja (X₃)	1. Lingkungan Kerja yang menyangkut Segi Fisik 2. Lingkungan Kerja yang menyangkut Segi Psikis
Kinerja Pegawai (Y)	1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
Sumber : Wirawan (2009 : 54)	

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan hasil dari setiap validitas butir instrumen variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, digunakan rumus koefisien korelasi *product moment*, dimana nilai r_{hitung} variabel tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk tingkat kesalahan 5% dengan $n = 60$, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,254$. Selanjutnya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid. Dari penghitungan uji validitas menggunakan program SPSS 21, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Variabel Perubahan Organisasi

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,694	0,254	Valid
2	0,628	0,254	Valid
3	0,665	0,254	Valid
4	0,600	0,254	Valid
5	0,637	0,254	Valid
6	0,439	0,254	Valid
7	0,468	0,254	Valid
8	0,475	0,254	Valid
9	0,560	0,254	Valid
10	0,478	0,254	Valid
11	0,592	0,254	Valid
12	0,409	0,254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,746	0,254	Valid
2	0,664	0,254	Valid
3	0,708	0,254	Valid
4	0,596	0,254	Valid
5	0,625	0,254	Valid
6	0,663	0,254	Valid
7	0,713	0,254	Valid
8	0,744	0,254	Valid
9	0,714	0,254	Valid
10	0,671	0,254	Valid
11	0,737	0,254	Valid
12	0,514	0,254	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,647	0,254	Valid
2	0,708	0,254	Valid
3	0,655	0,254	Valid
4	0,661	0,254	Valid
5	0,649	0,254	Valid
6	0,386	0,254	Valid
7	0,327	0,254	Valid
8	0,604	0,254	Valid
9	0,537	0,254	Valid
10	0,528	0,254	Valid
11	0,427	0,254	Valid
12	0,367	0,254	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,523	0,254	Valid
2	0,720	0,254	Valid
3	0,724	0,254	Valid
4	0,712	0,254	Valid
5	0,814	0,254	Valid
6	0,655	0,254	Valid
7	0,740	0,254	Valid
8	0,754	0,254	Valid
9	0,722	0,254	Valid
10	0,445	0,254	Valid
11	0,679	0,254	Valid
12	0,654	0,254	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Nilai		
r_{α}	Pembanding	Keputusan
$X_1 = 0,773$	Koefisien $\alpha = 0,6$	Reliabel
$X_2 = 0,888$	Koefisien $\alpha = 0,6$	Reliabel
$X_3 = 0,781$	Koefisien $\alpha = 0,6$	Reliabel
$Y = 0,892$	Koefisien $\alpha = 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui jenis statistik yang cocok yang akan digunakan dalam menganalisa data. Dalam uji normalitas ini penulis menggunakan program SPSS versi 21.

Tabel 7. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Perubahan organisasi	Komunikasi	Lingkungan kerja	Kinerja pegawai
Kolmogorov-Smirnov Z	1.000	1.084	.693	1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)	.270	.190	.723	.065

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel perubahan organisasi terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,270 atau probabilitas lebih dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.
- Variabel komunikasi terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,190 atau probabilitas lebih dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.
- Variabel lingkungan kerja terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,723 atau probabilitas lebih dari 0,05

maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.

- Variabel kinerja pegawai terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,065 atau probabilitas lebih dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

- Uji homogenitas variabel Perubahan Organisasi (X_1)

Tabel 8. Uji Homogenitas Variabel X1
Test of Homogeneity of Variances

Perubahan Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,881	10	38	,558

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Pada tabel 8 diketahui bahwa nilai dari Levene Statistic untuk variabel perubahan organisasi sebesar $0,881 > 0,05$. Oleh karena itu variabel data dari variabel perubahan organisasi adalah homogen.

2. Uji homogenitas variabel Komunikasi (X_2)

Tabel 9. Uji Homogenitas Variabel X2
Test of Homogeneity of Variances

Komunikasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,068	10	38	,409

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai dari Levene Statistic untuk variabel perubahan organisasi sebesar $1,0681 > 0,05$. Oleh karena itu variabel data dari variabel komunikasi adalah homogen.

3. Uji homogenitas variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 10. Uji Homogenitas Variabel X3
Test of Homogeneity of Variances

Lingkungan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,184	10	38	,332

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai dari Levene Statistic untuk variabel perubahan organisasi sebesar $1,184 > 0,05$. Oleh karena itu variabel data dari variabel lingkungan kerja adalah homogen.

Uji Linieritas

Standar uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *deviation from liniarty*. Apabila nilai *deviation from liniarty* di atas $0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Setelah dilakukan uji linieritas untuk variabel perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh hasil berikut :

Tabel 11. Uji Linieritas Variabel X1 terhadap Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perubahan Organisasi *	Between Groups	(Combined)	808,667	21	38,508	3,325	,001
		Linearity	410,060	1	410,060	35,409	,000
		Deviation from Linearity	398,606	20	19,930	1,721	,074
Kinerja Pegawai	Within Groups		440,067	38	11,581		
	Total		1248,733	59			

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel Anova di atas, nilai Deviation from Linearity sebesar $0,074$ dengan taraf signifikan $0,074 > 0,05$, artinya terdapat pengaruh linier antara variabel

perubahan organisasi dengan kinerja pegawai.

Setelah dilakukan uji linieritas untuk variabel komunikasi dengan kinerja pegawai, diperoleh hasil berikut :

Tabel 12. Uji Linieritas Variabel X2 terhadap Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi *	Between Groups	(Combined)	1083,858	21	51,612	5,173	,000
		Linearity	794,135	1	794,135	79,593	,000
		Deviation from Linearity	289,724	20	14,486	1,452	,158
Kinerja Pegawai	Within Groups		379,142	38	9,977		
	Total		1463,000	59			

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 12 Anova, nilai Deviation from Linearity sebesar 0,158 dengan tarif signifikan 0,158 dimana $0,158 > 0,05$, artinya terdapat pengaruh linier antara variabel komunikasi

dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya setelah dilakukan uji linieritas untuk variabel komunikasi dengan kinerja pegawai, diperoleh hasil berikut :

Tabel 13. Uji Linieritas Variabel X₃ terhadap Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan Kerja * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	846,017	21	40,287	2,526	,006
		Linearity	594,395	1	594,395	37,262	,000
		Deviation from Linearity	251,622	20	12,581	,789	,710
	Within Groups	606,167	38	15,952			
	Total	1452,183	59				

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel Anova di atas, nilai Deviation from Linearity sebesar 0,710 dengan tarif signifikan sebesar 0,710 di mana $0,710 > 0,05$, artinya terdapat pengaruh linier antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *varians inflation factor* (VIF) pada tabel sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
I					
Perubahan organisasi	.573	-.089	-.055	.397	2.520
Komunikasi	.737	.545	.403	.453	2.205
Lingkungan kerja	.640	.392	.264	.562	1.781

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21

Pada tabel di atas, dari hasil analisis dan pengujian terhadap ketiga variabel bebas tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hal ini bisa dilihat pada hasil perhitungan *Tolerance* tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 dan juga hasil perhitungan VIF dari kedua variabel tersebut, yaitu perubahan organisasi (2,520), komunikasi (2,205) dan lingkungan kerja (1,781). Ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas (*independent*

variable) dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 15. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.595	3.38746	1.754

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi, Perubahan organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pada tabel 15 model summary diperoleh angka Durbin Watson (DW) sebesar 1,754. Karena $DW < +2$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat Autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

Analisis pengaruh Perubahan Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui berapa besar nilai t_{tabel} maka dapat dilihat pada tabel distribusi *t student* dengan *df* sebesar $n = 60$ dan *alpha* sebesar $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai $t_{tabel} \approx 2,000$.

Tabel 16. Uji t statistik

Variabel Bebas	Signifikansi	Alpha	Harga Koefisien t	
			Hitung	Tabel
Perubahan Organisasi	0,00	0,05	5,325	2,000 (dk=60 dan alpha=5%)
Komunikasi	0,00	0,05	8,298	2,000 (dk=60 dan alpha=5%)
Lingkungan kerja	0,00	0,05	6,340	2,000 (dk=60 dan alpha=5%)

- Hipotesis 1 : Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,325 > 2,000$) dan $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis 2 : Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,298 > 2,000$) dan $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,340 > 2,000$) dan $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari keseluruhan hasil analisis atas pembuktian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan dalam ringkasan sebagai berikut :

- Dari analisis pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil uji koefisien korelasi dengan nilai $r = 0,573$ dan sesuai tabel interpretasi penilaian berada pada interval $0,40-0,599$ dengan kategori sedang. Sedangkan hasil uji hipotesis melalui uji t statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,325 > 2,000$ sehingga H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dengan demikian cukup terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP

Cilegon. Adapun besarnya kontribusi pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) = $0,328$ sebesar $32,8\%$ dengan persamaan regresi sederhana $Y = 15,959 + 0,663X_1$.

- Dari analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil uji koefisien korelasi dengan nilai $r = 0,737$ dan sesuai tabel interpretasi penilaian berada pada interval $0,60-0,799$ dengan kategori kuat. Sedangkan hasil uji hipotesis melalui uji t statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $8,928 > 2,000$ sehingga H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dengan demikian cukup terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP Cilegon. Adapun besarnya kontribusi pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) = $0,543$ yaitu sebesar $54,3\%$ dengan persamaan regresi sederhana $Y = 9,210 + 0,788X_2$.
- Dari analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,640$ dan sesuai tabel interpretasi penilaian berada pada interval $0,60-0,799$ dengan kategori kuat. Sedangkan hasil uji hipotesis melalui uji t statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,340 > 2,000$ sehingga H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dengan demikian cukup terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP Cilegon. Adapun besarnya kontribusi

pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,409 sebesar 40,9% dengan persamaan regresi sederhana $Y = 16,714 + 0,687X_1$.

4. Dari analisis pengaruh perubahan organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,785$ dan sesuai tabel interpretasi penilaian berada pada interval 0,60-0,799 dengan kategori kuat. Sedangkan dari hasil uji hipotesis melalui uji F statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $29,920 > 2,758$ sehingga H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dengan demikian cukup terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel perubahan organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP Cilegon. Adapun besarnya kontribusi pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,616 yaitu sebesar 61,6% dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 4,306 - 0,102X_1 + 0,102X_2 + 0,379X_3$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 2000. **Manajemen Produksi**. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 2000. **Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arto Suharto Prawirodirdjo. 2007. **Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak**. Masters thesis, program Pascasarjana Universitas Diponegoro, dalam <http://eprints.undip.ac.id/16631/>, diakses pada 08-09-2014.
- Bambang Wahyudi. 2002. **Manajemen sumber Daya Manusia**. Bandung : Sulita.
- Djoko Purwanto. 2006. **Komunikasi Bisnis**. Jakarta : Erlangga.
- Edwin B. Flipppo. 2006. **Manajemen Personalialia**. Terjemahan Moh. Mas'ud, jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Gary Dessler. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, terjemahan Paramita Rahayu. Edisi kesepuluh jilid I. Jakarta : PT. Indeks.
- Hafied Cangara. 2006. **Pengantar Ilmu Komunikasi**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi REvisi Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)**. Jakarta : Djambatan.
- Husein Umar. 2005. **Metode Penelitian**. Jakarta : Salemba Empat.
- Imam Fachruddin. (2009). **Desain Penelitian**. Jurusan Matematika, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Jeff Davidson. 2005. **Change Management, The Complete Ideal's Duides**. Jakarta : Prenada.
- Kistoyo. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan**. Masters Thesis, Universitas Sebelas Maret, dalam <http://eprints.uns.ac.id/9932/>, diakses pada 08-09-2014.
- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. 2010. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, Eugene & Nich Beech. 2000. **The Essence of Human Resources Management**, terjemahan. Jogjakarta : Andi.
- Michael Beer. 2002. **Breaking the Code of Change**. (USA: President and Fellow of Harvard College, 2002), hlm. 452.
- Pandji Anoraga. 2005. **Manajemen Bisnis**. Cetakan keempat, Jakarta: Rineka Cipta.
- Perwirosentono, Suryadi. 2001. **Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Potts, Rebecca & LaMarsh. 2004. **Managing for Success**. London: Duncan Baird Publishers.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2007. **Organizational Behavior**, 12nd edition. New Jersey : Upper Saddle River.
- Sadili Samsudin. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : CV. Mondar Maju.
- Sedarmayanti. 2004. **Pengembangan Kepribadian Pegawai**. Bandung : CV Mondar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen SDM**, cetakan 1. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung : Alfabeta.
- Suranto AW. 2005. **Komunikasi Perkantoran: Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran**. Yogyakarta: Media Wacana.
- Veithzal Riva'i & Ella Jauvani Sagala. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Veithzal Riva'i & Deddy Mulyadi. 2013. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, cetakan ke 10. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2006. **Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen**, Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2005. **Manajemen Perubahan**. Jakarta : Prenada Media.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat.
- Wiryanto. 2004. **Pengantar Ilmu Komunikasi**. Jakarta : PT Grasindo.
- Wursanto, Ig. 2005. **Dasar-dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta : Andi.
- Yusrizalfirzal. 2010. **Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Inovasi**, dalam <http://yusrizalfirzal.wordpress.com/2010/10/28/perubahan-organisasi-pengembangan-organisasi-dan-inovasi>, diakses 08-09-2014.