



## Pengaruh budaya organisasi komunikasi internal dan loyalitas terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan

Amalia<sup>1</sup>, Sonny Hersona<sup>1</sup>, Banuara Nadaek<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

\*Penulis, e-mail: [sonny.hersona@fe.unsika.ac.id](mailto:sonny.hersona@fe.unsika.ac.id)

### Abstract

This research aims to determine organizational culture, internal communication and loyalty and performance in the Bekasi District Health Service. The research method used in this research is quantitative with the research population using 1000 Bekasi district health service employees. The researcher determined the sample using a random sampling technique so that the selected sample was 100 samples of Bekasi district health service employees. The data analysis technique used is path analysis assisted by the SmartPLS SEM 3 testing tool. The research results show that organizational culture has an influence on employee performance. Apart from that, the research results found that internal communication has an influence on employee performance, loyalty has an influence on the performance of health service employees. Together, organizational culture, internal communication and loyalty have a simultaneous influence on the performance of Bekasi district health service employees.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan loyalitas serta kinerja yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan populasi penelitian menggunakan pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi sebanyak 1000 orang pegawai. Penentuan sampel peneliti menggunakan teknik *random sampling* sehingga sampel yang dipilih yaitu sebanyak 100 sampel pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi. Teknik Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dibantu dengan alat pengujian SmartPLS SEM 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian menemukan komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan. Secara bersama-sama budaya organisasi, komunikasi internal dan loyalitas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komunikasi Internal; Loyalitas Pegawai; Kinerja Pegawai

**How to Cite:** Amalia., Hersona, S., Nadaek, B. (2024). Pengaruh budaya organisasi komunikasi internal dan loyalitas terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 13(1), 43-50. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

## 1. Pendahuluan

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) dituntut memiliki kompetensi yang penuh semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankannya, baik untuk kepentingan individu maupun untuk tujuan bersama. Salah satu langkah penting dalam mengembangkan kapabilitas organisasi yang ada adalah pengecualian untuk memajukan perilaku manusia terhadap pemerintah, yaitu sebagai aset yang berperan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan agar seluruh penugasan dapat dilaksanakan secara layak, efektif, dan bermanfaat. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merencanakan dan merumuskan. Strategi dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Karyawan dianggap loyal jika mereka tetap setia pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang lebih lama. Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan loyalitas karyawan. Kemungkinan keunggulan kompetitif bagi perusahaan terletak pada penggunaan aset manusia organisasi. Pendekatan berorientasi

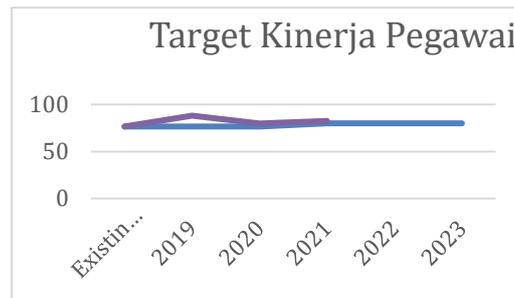
penelitian terhadap aset manusia berpusat pada aset manusia yang diterapkan pada berbagai keadaan dan masalah serta memberikan indikasi kemampuan untuk menggunakan sumber daya. Untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, organisasi menggunakan produk yang tidak dapat ditiru sumber daya yang tidak dapat dia atur ulang (Amrutha & Geetha, 2021) (Ali, Anwar, Gardi, Othman, Aziz, Ahmed, et al., 2021) meyakini institusi pemerintah mudah meniru, namun berpendapat bahwa organisasi bisnis juga dapat dengan cepat mengadopsi model dan teknologi kompetitif baru, seperti keterampilan karyawan, yang menunjukkan bahwa keduanya merupakan hal mendasar bagi kemenangan bisnis. Sebuah teori yang menyatakan bahwa lebih banyak pilihan mengenai apa yang harus dilakukan dipusatkan pada pemahaman tujuan organisasi, sesuatu yang disebut paradigma organisasi, sebuah istilah manajemen strategis. Menurut teori ini, penyebab dan karakteristik daya saing jangka panjang suatu perusahaan dianggap lebih penting dibandingkan variabel luar showcase dan perilaku pesaing jangka pendek. Konsep ini terdiri dari tiga aspek antara lain: individu, organisasi, dan ekonomi, bukan hanya materi.

Kontribusi organisasi terhadap produktivitas karyawan mungkin tidak optimal karena karyawan tidak mengerahkan seluruh kapasitas kantor (mencapai hasil yang optimal), menguntungkan karyawannya dan memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan dengan lebih banyak karyawan. Keterlibatan, keterampilan, dan kemampuan pekerja (Yong.JY. et al., 2020). Dampak aktivitas HRM melalui proses penghargaan dan seleksi serta kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berkaitan dengan fungsi manajemen HRM strategis. Hal ini menunjukkan bahwa praktik SDM mencakup praktik yang mengatasi isu-isu penting dalam bidang ini, seperti meningkatkan keterlibatan karyawan, evaluasi, penerapan informasi, perencanaan keterampilan, persiapan dan pemeliharaan pekerja, dan isu-isu manajemen yang berwenang. (Singh et al., 2020), menyatakan "Manajemen Pribadi dan Aset Manusia sangat penting untuk kemenangan perdagangan secara umum dan merupakan salah satu prasyarat yang memungkinkan bisnis mencapai preferensi yang berbeda. Namun negara-negara di sekitarnya gagal menciptakan hambatan terbesar bagi pertumbuhan ekonomi dan profitabilitas jangka panjang." Di sisi lain, untuk menangkap kemampuan tenaga kerja yang berpengalaman, perusahaan yang berorientasi pada pembangunan di beberapa negara sedang mencari sumber daya manusia terkemuka yang efektif.

Menurut penelitian yang dilakukan (Ali, Anwar, Gardi, Othman, Aziz, Ahmed, et al., 2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa baik perusahaan mengelola praktik manajemen sumber daya manusianya. Praktik rekrutmen lebih banyak dikaitkan dengan hasil (Ali, Anwar, Gardi, Othman, Aziz, Ahmed, et al., 2021) dan praktik rekrutmen selektif berdampak positif pada eksekusi perusahaan. Pada kenyataannya, peran Sumber Daya Manusia adalah untuk menemukan, memelihara, mengembangkan, dan melibatkan karyawan yang tidak terpakai, serta memelihara, menarik, memahami, merekrut, dan membeli. Sumber daya manusia biasanya dipandang sebagai peran paling penting di berbagai departemen bisnis. Meskipun MSDM universal sadar akan perubahan wajah perusahaan, HRM juga berperan sebagai reformis dalam reformasi organisasi. Dampak SDM terhadap pertumbuhan organisasi ini sangat besar dalam hal efisiensi. Asahnya perusahaan dalam membina dan mempersiapkan pekerjanya merupakan sedikit manfaat yang ditawarkan atasan kepada karyawannya untuk menjadi supervisor dan buruh produktif (Ali, Anwar, Gardi, Othman, Aziz, Ahmed, et al., 2021). Meskipun Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam menetapkan kebijakan dan praktik perusahaan dan departemen, Sumber Daya Manusia juga berperan penting dalam menciptakan dan memajukan budaya perusahaan

Seperti halnya sumber daya manusia, karyawan melihat peningkatan kompetitif sebagai katalis, dan perubahan ini membantu mereka membangun bakat, keterampilan, dan standar yang memperkuat metodologi perusahaan. Sani meneliti administrasi aset manusia yang penting dan kemenangan organisasi di perusahaan perlindungan Nigeria karena mereka memainkan peran penting dalam budaya perusahaan. Penugasan proses SDM kepada manajer lini, pertumbuhan staf, metode rekrutmen berbasis kerja, proses penilaian kinerja terkait pekerjaan, proses pengembangan karier berbasis hasil, dan integrasi sistem SDM ke dalam operasional perusahaan. teknik manajemen, namun ini merupakan pendekatan akhir yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam banyak organisasi yang sukses. Sebuah artikel baru-baru ini oleh seorang penulis tentang masalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan organisasi tidak mempengaruhi kesempurnaan administrasi sumber daya manusia yang strategis (Stahl GK et al., 2020)

Organisasi dapat berjalan sesuai harapan dengan tujuan yang sama yaitu menjadikan organisasi menjadi baik dan berkembang lebih baik lagi. Setiap organisasi/instansi pemberi jasa baik berupa barang maupun jasa memperhatikan mutu pelayanannya sehingga seluruh pegawai wajib melaksanakannya, serta dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.



Grafik1. Target Kinerja Pegawai

Dari grafik terlihat bahwa dari tahun 2018 pemerintah menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan telah mencapai target kinerja berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2018 target sebesar 76,61 dan kinerja mencapai target sebesar 76,61, tahun 2019 target adalah 76,61 pegawai mencapai target 88,15, tahun 2020 target 76,61 pegawai mencapai target 79,85, target tahun 2021 80 pegawai mencapai target 82,58, kemudian untuk target tahun 2022 dan 2023 ada 80. Terlihat bahwa hasil kinerja Dinas Kesehatan Kota Bekasi mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Dinas Kesehatan Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah di bidang kesehatan masyarakat yang meliputi pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kesehatan masyarakat. Beberapa di antaranya adalah PNS, dalam kegiatan dinas kesehatan kota bekasi tentunya juga sangat mementingkan sumber daya manusia, loyalitas, dan kinerja yang baik serta memberikan pelayanan yang terbaik. Dinas Kesehatan Kota Bekasi mungkin mengalami kendala dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan aspek lain yang tidak mendukung. Dalam hal ini Dinas Kesehatan Kota Bekasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan pengamatan pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi, melalui hasil survei terhadap beberapa pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada budaya organisasi dimana masih banyak nilai dan pemikiran yang mendominasi serta masih adanya pegawai yang masuk tanpa penjelasan. Permasalahan ini dapat menurunkan kinerja pegawai karena rendahnya budaya organisasi, rendahnya komunikasi dapat menurunkan loyalitas kinerja pekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai budaya organisasi, komunikasi internal, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten. Bekasi masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator data sebagai berikut:

Tabel 1.Data Kehadiran Tahun 2018 hingga 2023

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah Terlambat	Nomor tidak ada
2018	165	312	40	15
2019	186	312	40	15
2020	196	312	52	10
2021	215	312	60	18
2022	245	312	60	21
2023	298	312	65	29
Total			237	108

Sumber Dinas Kesehatan Kota Bekasi

Faktor budaya organisasi terletak pada kebiasaan-kebiasaan yang telah diterapkan sebelumnya yang diinternalisasikan pada pemikiran-pemikiran yang mendominasi pada waktu-waktu tertentu. Individu, maupun komunikasi internal secara keseluruhan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi. Organisasi mencari cara untuk mencapai dan mempertahankan daya saing bisnis dalam lingkungan yang sangat kompetitif ini. Efektivitas organisasi antara lain bergantung pada pencapaian hasil yang bermanfaat bagi karyawan. Beberapa peneliti telah menyebutkan berbagai variabel SDM yang secara umum mempengaruhi produktivitas perusahaan dan menciptakan loyalitas di antara perwakilan. (Astuti, 2022).

Budaya organisasi dicirikan oleh para analis sebagai desain asumsi bersama dimana satu kelompok belajar dari kumpulan individu lainnya karena hal ini penting untuk memecahkan masalah di luar. Untuk menginstruksikan hal ini kepada individu-individu modern dalam organisasi, prosedurnya harus disesuaikan. Budaya organisasi dapat berupa kombinasi nilai-nilai kompleks, konvensi, komitmen, dan filosofi yang

merupakan keseluruhan tatanan umum. Nilai-nilai ini cenderung mempengaruhi pelaksanaan organisasi. Ini juga merupakan sumber kemajuan potensial bagi organisasi. Pemimpin organisasi menggunakan budaya organisasi untuk membedakannya dari organisasi pesaing (Febriani & Ramli, 2022)

Dinas Kesehatan Kota Bekasi dalam lima tahun terakhir menunjukkan adanya kemunduran organisasi, berdasarkan informasi terlihat bahwa perlunya kinerja organisasi dapat merugikan pelaksanaan perwakilan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM masih belum maksimal dalam menjaga nama baik dan terjadi peningkatan jumlah pekerja yang mangkir setiap tahunnya.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap berbagai variabel. Mereka juga meneliti dampak budaya organisasi terhadap inspirasi perwakilan. Analisis mengatakan bahwa budaya adalah perhitungan penting dalam lingkungan dalam suatu organisasi. Organisasi perlu memilih karyawan yang memiliki karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan. Keuntungan organisasi dibandingkan perwakilan. Tujuan dan sasaran organisasi akan dipengaruhi sebaliknya jika mereka mengontrak individu-individu di luar basis. Analisis yang berbeda telah menggunakan beragam strategi untuk mengevaluasi hubungan antara inspirasi dan budaya.

Selain budaya organisasi Komunikasi juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai dasar kemajuan dan keuntungan. Miskomunikasi memiliki banyak kerugian seperti pergantian karyawan, efisiensi karyawan yang lebih rendah, kebutuhan akan data, dan kesalahpahaman, kinerja yang buruk juga merupakan konsekuensi dari perlunya komunikasi. karena ketidakmampuan manajerial. Perusahaan telah berhasil mencapai tujuannya dalam mengutamakan komunikasi dengan karyawan, dan telah membentuk departemen khusus untuk mengembangkan dan meningkatkan komunikasi (Nadeak & Naibaho, 2020)

Menurut (Titisari et al., 2021), menjelaskan bahwa komunikasi batin adalah cara penyampaian pesan atau data yang terjadi antar individu dalam satu organisasi untuk kebaikan organisasi tersebut. Sejalan dengan Robbin (2013) komunikasi membuat perbedaan dan menciptakan inspirasi dengan menjelaskan kepada perwakilan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan baik, dan apa yang harus dilakukan untuk memajukan pelaksanaan jika kinerjanya di bawah standar.

Menurut (Nadeak & Naibaho, 2020) Komunikasi antar karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Dalam perdagangan apa pun, komunikasi memainkan peranan penting dalam kemenangannya. Komunikasi memainkan peran penting dalam membuat pengakuan positif di antara para perwakilan. Komunikasi antar perwakilan organisasi sama pentingnya dengan komunikasi eksternal dengan pemangku kepentingan lainnya. Konsep motivasi dan komunikasi saling terkait. Komunikasi batin yang menarik memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, komunikasi internal di bidang pendidikan memberikan dampak positif terhadap inspirasi dan kepuasan pekerja. Melalui komunikasi internal, karyawan bekerja lebih baik dan mulai percaya satu sama lain. Agar perwakilan merasa mempunyai hak untuk mendorong diri mereka sendiri, perusahaan harus fokus pada membangun kelompok yang kohesif di seluruh organisasi.

Komunikasi internal membentuk dan menjaga kerangka komunikasi antara pemimpin dan bawahan serta mencerminkan transmisi pemikiran, informasi, suasana hati, dan sentimen antar individu (Vercic, 2021). Komunikasi internal adalah inti dari proses organisasi. Persiapan komunikasi akan memainkan peran penting dalam menjaga organisasi (Ali, Anwar, Gardi, Othman, Aziz, Hahmed, et al., 2021), komunikasi adalah metode penyampaian data, pemikiran, aktualitas, pertimbangan, dan sentimen dari satu individu ke individu lainnya. Dalam mengawasi kehidupan, komunikasi sangatlah penting. Komunikasi sangatlah penting karena menumbuhkan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan (dalam hal ini pegawai dan manajer) serta memudahkan koordinasi berbagai kegiatan atau tugas.

Selain Komunikasi Internal, loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan loyalitas tinggi tentunya akan menjadi pertimbangan perusahaan untuk pengembangan karir, bonus, kepercayaan, kenyamanan, dan komunikasi dengan karyawan. Kesamaan pekerjaan dan data organisasi menjadi penting ketika mempelajari faktor-faktor yang meningkatkan loyalitas. (Saputra & Mahaputra, 2022) penelitian bahwa Loyalitas adalah kesetiaan kepada berbuat maksimal untuk menjaga kehebatan situs organisasi tempatnya bekerja. Kesetiaan dalam menyikapinya bukan seperti sedang menjalankan tugasnya dan Kewajiban sebagai seorang guru sesuai dengan uraian tugasnya, namun berbuat sesempurna mungkin diiringi dengan semangat yang tinggi untuk menciptakan yang terbaik bagi organisasi yang ditempatinya. (Darmawan et al., 2020), menyatakan bahwa setiap perusahaan memahami bahwa penghargaan terhadap perusahaan berasal dari pengabdian perwakilan kepada perwakilannya. Di sisi lain, ketergantungan perwakilan mo merugikan dan menimbulkan masalah seperti hilangnya kepercayaan diri, pekerjaan yang berat, ketidakhadiran yang terlalu tinggi, dan pergantian perwakilan. Fafed (2012) menjelaskan bahwa ketergantungan pekerja bisa menjadi ikatan mental atau komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Konsep pengabdian yang representatif dapat digambarkan sebagai komitmen untuk mengambil bagian dalam pekerjaan, yaitu komitmen individu dan mendukung keinginan masa lalu organisasi dan imbalan kerja, serta komitmen untuk terus mendukung organisasi meskipun ada interaksi dan perubahan perasaan dan keadaan. Misalnya loyalitas seseorang dapat meningkat ketika diharapkan dihargai, namun tetap harus loyal

meskipun organisasi tidak menghargainya. Selain itu, retensi karyawan berarti adaptasi individu terhadap organisasinya dan kesediaan untuk melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk organisasi tempat dia bekerja, dengan keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut. Konsep ini bersifat komprehensif dan positif, sehingga hubungannya harus solid, positif, dan energik. Hal ini juga didasarkan pada keyakinan batin terhadap tujuan atau tujuan organisasi dan bukan hanya penilaian terhadap prestasi individu.

Dalam kondisi lain, (Sondak et al., 2019) menganggap loyalitas perilaku karyawan sebagai anteseden dan konsekuensi dari komitmen organisasi karyawan hotel. Mereka juga berpendapat bahwa loyalitas karyawan, selain kompensasi ekonomi, juga dipengaruhi secara signifikan oleh aspek lain seperti faktor sosial dan afektif.

Secara rinci, terdapat hubungan langsung yang luar biasa antara pengembangan karir dan loyalitas karyawan di industri penginapan (Khuong, 2020). Mengenai korelasi tidak langsung, kepercayaan pada rekan kerja dan manajemen, kompensasi karyawan, kerja sama tim, dan pemberdayaan (Khuong, 2020), berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan kerja pekerja yang menyebabkan pengaruh positif terhadap loyalitas perwakilan (Khuong, 2020). Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikannya bahan topik penyusunan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi".

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, sesuai dengan tujuan penelitian yaitu bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi (X1), komunikasi internal (X2), loyalitas (X3) dan Kinerja pegawai (Y) dinas kesehatan kabupaten Bekasi. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian, peneliti menggunakan survey atau kuesioner kepada pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi dengan jumlah 1000 pegawai. Dalam menentukan sampel penelitian peneliti menggunakan Teknik random sampling sehingga didapat sampel sebanyak 100 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena data yang didapat melalui kuesioner melalui pernyataan pernyataan yang ditanyakan melalui kuesioner yang kemudian di olah oleh peneliti.

Metode pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antar skor item). Indikator - indikator yang mengukur konstruk tersebut. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading  $>0.7$ , Communality  $>0.5$  dan average variance extracted (AVE)  $>0.5$  diskriminan (Campbell & Fiske dikutip dalam (Ghozali I. & Latan H., 2015) Uji validitas konvergen indikator reflektif biasanya digunakan dengan melihat nilai hitung susun  $>0.7$ , untuk penelitian yang bersifat konfirmatori dengan nilai normal change extricated (AVE), harus lebih menonjol dari 0,5, kemudian menurut Chin (1998) dalam (Ghozali I. & Latan H., 2015) pada tahap awal menanyakan dari skala estimasi perbaikan, nilai perhitungan yang bertumpuk sampai dengan 0, sampai dengan 0,6 masih dianggap cukup.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian validitas peneliti melakukan pengujian average variance extracted (AVE) pada konstruk variabel Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi  $>0.5$  sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat 3. Kemudian valuasi Average Variance Extraction (AVE) masing-masing konstruk variabel diatas 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terdapat permasalahan pada Convergent Validity pada penelitian ini Uji validitas sampel ini telah diolah berdasarkan secara menyeluruh, sehingga menunjukkan bahwa hasil loading factor masing-masing lebih dari 0.5 dan dapat dinyatakan valid. Untuk mengukur setiap konstruk setiap variabel menggunakan legitimasi diskriminatif. Legitimasi diskriminatif mengacu pada aturan pengukuran (menunjukkan variabel). Bentuk yang khas tidak perlu dikorelasikan secara tegas. Cara yang berguna untuk menguji legitimasi diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat setiap pengembangan AVE ( $m =$  nilai korelasi) dengan pengembangan dalam demonstrasi, karena akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk mempunyai validitas diskriminan yang baik, yaitu lebih tinggi. kemudian korelasi antara build dalam rumus dan model Larcke yang dikutip dalam publikasi (Ghozali I. & Latan H., 2015) Dari pengujian tersebut diperoleh nilai lead cross dengan masing-masing indikator pada variabel konstruk lebih menonjol dibandingkan faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dengan sendirinya dapat menjelaskan keterkaitan variabel-variabel terkait (Ghozali I. & Latan H., 2015) Sehingga validitas diskriminan termasuk baik, terlihat dari hasil cross-stacking.

Untuk memastikan tiga karakteristik perangkat yaitu akurasi, konsistensi, dan akurasi dalam pengukuran struktur diverifikasi dengan uji reliabilitas. Menurut (Ghozali I. & Latan H., 2015) dalam bukunya disebutkan bahwa dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3, pengukuran reliabilitas konstruk dengan penanda reflektansi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite. Aturan reguler sering digunakan untuk pengujian verifikasi untuk mensurvei keandalan konstruksi

bangunan dengan Keandalan Komposit yang membutuhkan  $> 0,7$ . Pada tahap ini ditemukan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk seluruh konstruk mempunyai nilai diatas  $0,7$  dan  $0,6$  masih diterima sehingga tidak terdapat permasalahan reliabilitas pada model yang dibentuk.

Hasil Uji Inner Model melihat besarnya R-Square pada konstruk independen, dimana jika valuasi R-Square diatas  $0,10$  atau  $10\%$  maka dapat dikatakan kuat dan baik. Semakin tinggi valuasi konstruk dependen maka semakin baik pula variabel dependennya (Ichwaudin, 2018). Nilai R Square pada variabel terikat (rantai pasok) sebesar  $0,924$  atau  $92,4\% > 10\%$  sehingga variabel kinerja rantai pasok memenuhi syarat yang layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh sebesar  $7,6\%$  dari faktor lain selain variabel kinerja.

Pengujian teori dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitasnya. Nilai statistik pada t-statistik atau t-tabel yang digunakan sebesar  $2,00$  dan nilai probabilitas alpha sebesar  $5\%$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 2,00$  atau nilai probabilitas  $H_a$  diterima jika p harga  $< 0,05$  (Ichwanudin, 2018). Nilai koefisien uji hipotesis diperoleh sebesar  $2,118$  (Budaya Organisasi  $X_1 \Rightarrow$  Kinerja Pegawai Y) dan  $3,878$  (Komunikasi  $X_2 \Rightarrow$  Kinerja Pegawai Y) dan  $4,076$  (Motivasi  $X_3 \Rightarrow$  Kinerja Pegawai Y).

Pengujian statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan PLS dilakukan dengan cara simulasi yaitu dengan melakukan bootstrapping pada sampel yang menunjukan bahwa

Nilai uji masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Path Coefficient dan P Value

Hipotesis	Keterangan	Original Sample (O)	T Statistics ( O/SRDEV )	P-Values	Hasil Pengujian
H1	BO-KP	2,00	0,033	0,035	Diterima
H2	KI-KP	2,00	0,117	0,000	Diterima
H3	L-KP	2,00	0,118	0,00	Diterima

Berdasarkan tabel 2 menunjukan hipotesis pertama adalah budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap eksekusi pekerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik yang berada dibawah t-tabel dengan nilai  $0,033 < 2,00$  dengan p-value  $0,035 < 0,005$ . Hasil pemikiran ini dapat diandalkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nadaek dan Naibaho, 2020) dan (Putra, Yadi, dan Maharani 2020). Bukti bahwa budaya perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap eksekusi perwakilan. Dengan demikian, hipotesis utama (H1) penelitian ini diterima.

Hipotesis momen menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar  $0,117 < 2,00$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Nadeak & Naibaho, 2020) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga terjadi pada penelitian (Nadeak & Naibaho, 2020) dan (Titisari et al., 2021)), yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki dampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis momen (H2) penelitian ini diterima.

Hipotesis loyalitas (H3) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap eksekusi pekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t-statistik yang berbeda dengan nilai t-tabel sebesar  $0,118 < 2,00$  dengan p-harga  $0,000 < 0,05$ . Munculnya pertimbangan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya (Hidayat & Amijaya, 2023) yang menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian (Hidayat & Amijaya, 2023) (Titisari et al., 2021) menyatakan bahwa loyalitas termasuk berpengaruh positif dan signifikan terhadap eksekusi perwakilan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima.

Tabel 3 Secara ringkas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

	Hipotesa	Hasil	Informasi
Hipotesis 1	Budaya organisasi berdampak positif terhadap pelaksanaan perwakilan	Diterima	Dampak positif dan kritis
Hipotesis 2	Komunikasi internal berdampak positif pada pelaksanaan perwakilan	Diterima	Dampak positif dan kritis
Hipotesis 3	Loyalitas mencakup dampak positif terhadap eksekusi perwakilan	Diterima	Dampak positif dan kritis

Hasil pengaruh budaya organisasi dengan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi termasuk memberikan dampak yang positif dan patut diperhatikan apabila t-statistic valued lebih rendah dari t-table dengan valuasi  $0,033 < 2,00$  dengan p-value  $0,035 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi

semakin tinggi pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi. Di sini hipotesis pertama (H1) diakui, budaya organisasi tertentu mencakup dampak positif pada pelaksanaan perwakilan. Karakteristik responden dari segi usia juga mempengaruhi timbulnya pertimbangan ini. Secara umum disiplin kerja bagus, teliti, kerja teliti tanpa kesalahan. Tentunya jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik maka hal ini juga dapat membuahkan prestasi yang dapat diraih. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nadeak & Naibaho, 2020), yang menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Asean. Penelitian ini menggunakan analisis SEMPLS dan hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja di sektor pendidikan. Karyawan dapat hadir ke tempat kerja tepat waktu. Karyawan juga bekerja sesuai prosedur operasi (SOP) yang diamanatkan pemerintah. Dan mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, karena pegawai dapat bekerja secara mandiri, pegawai mempunyai sikap peduli terhadap pekerjaan dan lebih tegas terhadap manajemen.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja Dinas Kesehatan di Kabupaten Bekasi mempunyai dampak positif dan patut diperhatikan jika nilai t-statistik lebih rendah dari t-tabel valuasi dengan valuasi 0,117 < 2,00 dengan p-value 0,000 < 0,05. Ternyata komunikasi internal antar pejabat Dinkes Kabupaten Bekasi semakin baik. Hal ini menerima hipotesis pertama (H2) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap eksekusi perwakilan. Mayoritas karyawan yang disurvei memandang komunikasi internal secara positif. Jika ada masalah, biasanya karyawan berkomunikasi langsung, yakni hubungi bos mereka secara langsung. Hal ini mencegah masalah besar mengganggu pekerja lain saat mereka bekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan dapat mendukung karyawan lain di tempat kerja meskipun mereka memiliki individu yang tidak mereka sukai. Pekerja dapat memisahkan sentimen profesional dan individu karena harus berhadapan dengan masyarakat. Oleh karena itu, karyawan diharapkan bersikap ramah dan sopan serta selalu menunjukkan kegembiraan dalam bekerja. Hasil pemikiran ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Mirnasari et al., 2020), yang menganalisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi dinilai baik. Hal ini tercermin pada atasan, dan menyikapi secara tepat untuk mencari solusi demi kebaikan bersama. Hal ini memungkinkan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga mereka bergairah terhadap pekerjaannya. Selain berkomunikasi dengan masyarakat, petugas dapat memberikan pelayanan terbaik dengan sapaan ramah dan informasi detail kepada pasien untuk meningkatkan pelayanan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa komunikasi batin mempunyai dampak positif yang jelas terhadap pelaksanaan tugas pejabat

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh loyalitas dengan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan jika t-statistik valuasi lebih rendah dari t-tabel dengan valuasi 0,118 < 2,00 dengan p-value 0,000 < 0,05. Ternyata komunikasi internal antar pejabat Dinkes Kabupaten Bekasi semakin baik. Hal ini menerima hipotesis pertama (H2) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap eksekusi pekerja. Pertimbangan ini juga dipengaruhi oleh karakteristik responden berdasarkan usia kerja, dimana sebagian besar pekerja sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Perwakilan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi sangat setia kepada pemerintah karena nyaman dan betah bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi sehingga mampu bertahan hingga saat ini. Pekerja memang bisa berkomitmen pada perusahaan jika mendapat tawaran pekerjaan di perusahaan sejenis. PNS yang dinaikkan statusnya menjadi PNS bekerja lebih ikhlas dan percaya diri, sehingga dapat lebih setia mengabdikan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi et al., 2021), yang berjudul Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, bahwa loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan mengenai pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal dan loyalitas terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi, Komunikasi internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Bekasi. Variable loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabuapten Bekasi.

#### Daftar Rujukan

- Ali, Anwar, Gardi, Othman, Aziz, Ahmed, Hamzah, & Imael, S. (2021). *Tata Cara Komunikasi Dagang : Kajian Bentuk Komunikasi Batin*. Humaniora dan Kemajuan Instruktif (JHED).

- Ali, B., Anwar, G., Gardi, B., Othman, B., Aziz, Hahmed, S., Hamzah, P., Ismael, N., Sorguli, S., & Sabir, B. (2021). Strategi Komunikasi Perusahaan: Analisis proses komunikasi internal. *Jurnal Humaniora Dan Perkembangan Pendidikan*.
- Amrutha, V., & Geetha, S. (2021). *Administrasi aset uji orang ramah lingkungan yang normal*. Saran Untuk Dukungan Sosial Diary of Net Generation.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Urnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A. , Arifin, S., Putra, A. R., & Hariani, M. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatua*, 11(2), 309–320.
- Ghozali I., & Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Ed.2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, M., & Amijaya, L. (2023). Pengaruh Loyalitas Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 2(1), 82-96.
- Khuong, M. (2020). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan. *Surat Ilmu Manajemen*, 10, 2673–2682.
- Mirnasari, T., Kawulusan, B., & Hudalil, A. (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.
- Nadeak, B., & Naibaho, L. (2020). THE EFFECTIVENESS OF PROBLEM-BASED LEARNING ON STUDENTS' CRITICAL THINKING. *Urnal Dinamika Pendidika*, 13(1), 1–7.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Building occupational safety and health (K3): Analysis of the work environment and work discipline. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2(3), 105-114.
- Singh, N., Tang, Y., Zhang, Z., & Zheng, C. (2020). COVID-19 waste management: Effective and successful measures in Wuhan, China. *Resources, Conservation, and Recycling*.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7–1.
- Stahl GK, Brewster CJ, Collings, D., & Rambut, A. (2020). Memperkuat bagian administrasi aset manusia untuk pemeliharaan dan tugas sosial perusahaan. In *Pendekatan multi-pemangku kepentingan terhadap HRM. Survei staf*, 30.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Titisari, P., Susanto, A. B., & Permatasari, Y. I. (2021). The role of internal communication, work discipline, and employee loyalty on employee performance. *Calitatea*, 22(184), 166–170.
- Yong.JY., Yusliza, MIA, Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, Sehnem, S., & Mani, V. (2020). *Cara untuk mempertahankan kemajuan dalam organisasi manufaktur: Bukti observasional dari administrasi SDM ramah lingkungan: Vol. 29(1)*. Bukti observasional dari administrasi SDM ramah lingkungan. Perdagangan dan Metodologi Alam.