



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Saskia Ananda Putri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Suprianto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

saskiaanandaptr3@gmail.com, dosen00441@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and organizational communication on employee performance at the Setu District Office, South Tangerang City, both partially and simultaneously, using a quantitative descriptive approach involving a population of 89 employees selected through the Slovin technique. The data were collected using a Likert-scale questionnaire and processed with SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show the regression equation $Y = 8.215 + 0.421X_1 + 0.478X_2$ and reveal that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-count} = 3.698 > t\text{-table} = 2.048$; Sig. $0.001 < 0.05$), as does organizational communication ($t\text{-count} = 4.198 > 2.048$; Sig. $0.000 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F\text{-count} = 25.672 > F\text{-table} = 3.35$; Sig. $0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.649 indicates that 64.9% of employee performance is influenced by organizational culture and organizational communication, while the remaining 35.1% is influenced by other factors. These findings highlight the importance of strengthening ASN work values and optimizing two-way communication to improve discipline, responsibility, and the quality of public services.*

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Communication, Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan metode kuantitatif berpendekatan deskriptif dan melibatkan seluruh populasi penelitian yang berjumlah 89 pegawai melalui teknik slovin, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan diolah menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 8,215 + 0,421X_1 + 0,478X_2$ dan menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $3,698 > t$ tabel $2,048$; Sig. $0,001 < 0,05$), begitu pula komunikasi organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan (t hitung $4,198 > 2,048$; Sig. $0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung $25,672 > F$ tabel $3,35$; Sig. $0,000 < 0,05$), sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,649$ menunjukkan bahwa $64,9\%$ kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi, sementara $35,1\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan nilai budaya kerja ASN dan optimalisasi komunikasi dua arah untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan publik

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kecamatan Setu sebagai salah satu wilayah administratif di Kota Tangerang Selatan memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan program pemerintah kota. Sebagai lembaga pemerintahan yang melayani masyarakat secara langsung, Kecamatan Setu berfungsi mengoordinasikan berbagai kegiatan pelayanan publik seperti administrasi kependudukan, perizinan, pemberdayaan masyarakat, dan ketertiban umum. Pelayanan yang diberikan menuntut

kecepatan, ketepatan, dan keakuratan dari para pegawai. Namun, berdasarkan pengamatan dan hasil laporan kinerja internal, masih terdapat beberapa permasalahan yang muncul, seperti keterlambatan penyelesaian dokumen, koordinasi antarbidang yang belum sinergis, serta kurangnya komunikasi yang efektif antarpegawai maupun dengan masyarakat

Permasalahan tersebut mengindikasikan perlunya penguatan aspek internal organisasi, terutama dalam hal budaya kerja dan sistem komunikasi. Budaya kerja aparatur di tingkat kecamatan terkadang masih terpengaruh oleh pola birokrasi lama yang formalistik dan kurang adaptif terhadap perubahan. Pegawai cenderung bekerja sesuai rutinitas tanpa adanya inovasi atau inisiatif baru. Padahal, pemerintah saat ini telah menetapkan nilai-nilai dasar ASN berakhlak (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai pedoman perilaku kerja ASN di seluruh Indonesia. Jika nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya organisasi Kecamatan Setu, maka peningkatan kinerja pegawai sulit tercapai secara optimal

Tabel 1.1
Data Hasil Kuesioner Survey Budaya Organisasi Pada Pegawai Kecamatan Setu Kota
Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
1	Pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting.	24	6	80%	20%
2	Nilai dan aturan kerja dijalankan secara konsisten oleh semua pegawai.	22	8	73,3%	26,7%
3	Pegawai mudah beradaptasi terhadap perubahan kebijakan.	21	9	70%	30%
4	Visi dan misi organisasi dipahami dengan jelas oleh seluruh pegawai.	26	4	86,7%	13,3%
5	Budaya kerja mendorong disiplin dan tanggung jawab.	25	5	83,3%	16,7%
6	Aturan organisasi diterapkan tanpa diskriminasi.	23	7	76,7%	23,3%
7	Pimpinan memberi contoh perilaku sesuai nilai organisasi.	27	3	90%	10%
8	Pegawai saling bekerja sama untuk mencapai target organisasi.	28	2	93,3%	6,7%
9	Budaya organisasi mendorong keterbukaan dan inovasi.	20	10	66,7%	33,3%
10	Budaya organisasi saat ini mendukung peningkatan kinerja pegawai.	24	6	80%	20%

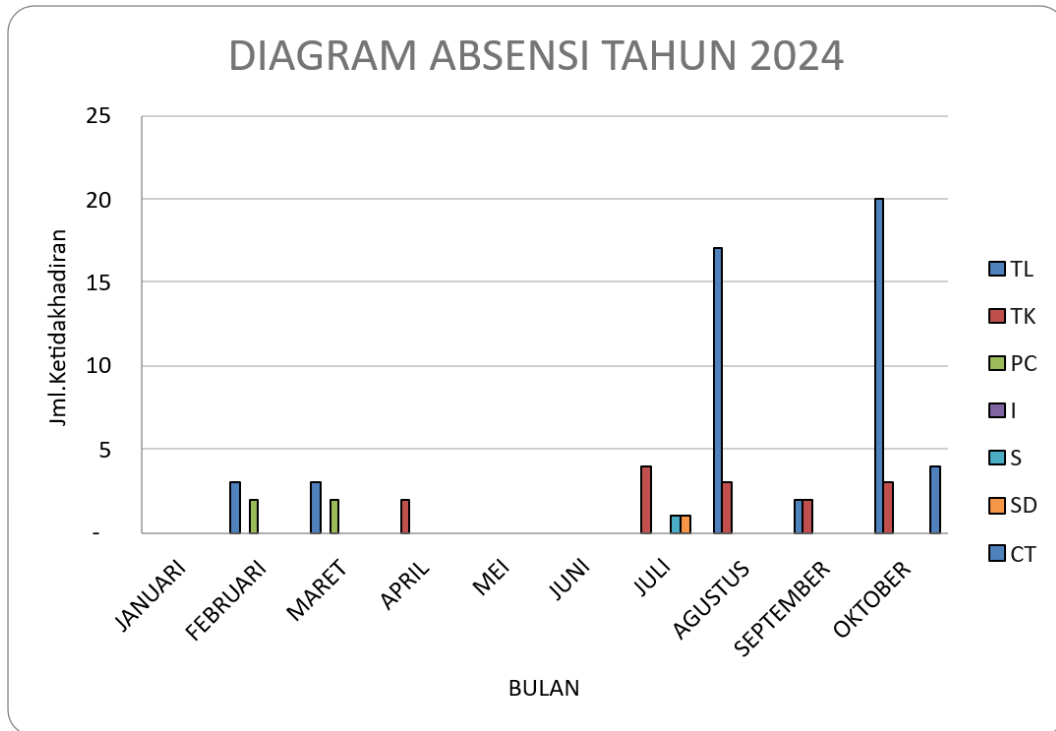
Secara keseluruhan, data survei ini menggambarkan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Setu sudah berada pada kategori baik, namun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek adaptabilitas dan inovasi agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal

Tabel 1.2
Data Hasil Kuesioner Survey Komunikasi Organisasi Pada Pegawai Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Informasi dari pimpinan disampaikan dengan jelas.	27	3	90%	10%
2	Instruksi kerja diberikan tepat waktu.	25	5	83,3%	16,7%
3	Pegawai dapat menyampaikan pendapat tanpa rasa takut.	20	10	66,7%	33,3%
4	Pimpinan terbuka dalam memberikan informasi kepada pegawai.	19	11	63,3%	36,7%
5	Informasi yang disampaikan bebas dari kesalahpahaman.	23	7	76,7%	23,3%
6	Pegawai menerima umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan.	21	9	70%	30%
7	Informasi antarpegawai mengalir dengan baik tanpa hambatan.	24	6	80%	20%
8	Pertemuan atau rapat rutin dilakukan untuk menyampaikan informasi penting.	25	5	83,3%	16,7%
9	System komunikasi mendukung kelancaran koordinasi antarbagian.	23	7	76,7%	23,3%
10	Komunikasi di kantor membantu pencapaian target kerja.	26	4	86,7%	13,3%

Hasil survei variable komunikasi organisasi pada 30 responden di Kantor Kecamatan Setu menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai komunikasi organisasi di komunikasi organisasi sudah berjalan dengan baik, dengan rata-rata persentase setuju 78% dan tidak setuju 22%.

Indicator dengan persentase setuju tertinggi adalah pernyataan “informasi dari pimpinan disampaikan dengan jelas” (90%), sedangkan terendah Adalah “pimpinan terbuka dalam memberikan informasi kepada pegawai” (63,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan pesan dalam komunikasi sudah cukup baik, tetapi keterbukaan informasi masih perlu ditingkatkan.



Gambar 1.1

Rekap Absensi Kecamatan Setu 2024

Berdasarkan diagram absensi tahun 2024, tingkat ketidakhadiran pegawai di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan menunjukkan fluktuasi dari bulan ke bulan. Pada awal tahun, yaitu bulan Januari hingga April, jumlah ketidakhadiran relatif rendah dan stabil dengan rata-rata hanya dua hingga empat kasus per bulan. Jenis ketidakhadiran yang paling sering terjadi pada periode tersebut adalah Terlambat (TL) dan Pulang Cepat (PC), yang menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan ringan di kalangan pegawai

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2021), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang menjadi pedoman perilaku individu dalam bekerja dan berinteraksi di lingkungan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk identitas, mengarahkan perilaku, dan memengaruhi cara anggota organisasi merespons berbagai situasi kerja

Komunikasi Organisasi

Menurut West dan Turner (2020), komunikasi adalah proses sosial yang memungkinkan individu menciptakan dan menegosiasikan makna melalui simbol-simbol, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi bukan sekadar penyampaian pesan, melainkan juga proses membangun kesamaan makna antara pengirim dan penerima pesan. Sejalan dengan itu, Griffin, Ledbetter, dan Sparks (2021) menyebut komunikasi sebagai proses dinamis di mana pesan, konteks, dan interpretasi saling berinteraksi untuk menciptakan pemahaman bersama

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2021),

kinerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:15), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah (*scientific method*) yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana penelitian dilakukan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antarvariabel, dan menghasilkan generalisasi yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas. Pendekatan ini menggunakan instrumen penelitian yang terstandar, serta data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memastikan tingkat keandalan (*reliability*) dan validitas (*validity*) hasil penelitian

Sejalan dengan itu, Sujarweni (2021:40) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada proses pengumpulan dan analisis data berbentuk angka, dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena sosial melalui pengukuran variabel yang dapat diobservasi secara objektif. Pendekatan ini menggunakan prosedur statistik dalam proses analisis data sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara empiris

Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Creswell & Creswell (2020) yang menyebutkan bahwa pendekatan kuantitatif berfokus pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian serta analisis data menggunakan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif berorientasi pada data yang bersifat objektif, sistematis, dan dapat diulang (*replicable*). Oleh karena itu, pendekatan ini sering digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat (*cause and effect*) antarvariabel dalam konteks organisasi maupun sosial

Lebih lanjut, Sekaran & Bougie (2022) menegaskan bahwa metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi melalui analisis data numerik yang diolah secara matematis. Dengan kata lain, pendekatan ini menuntut adanya ketelitian dalam desain instrumen, prosedur pengumpulan data, serta penerapan teknik analisis statistik agar hasil yang diperoleh bersifat obyektif dan dapat dipercaya

Oleh sebab itu, dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan dan analisis statistik yang valid. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menguji hipotesis secara objektif, mengukur kekuatan hubungan antarvariabel, serta menarik kesimpulan berdasarkan data yang terukur secara ilmiah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil uji valdiitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.859	0.2084	VALID
2	0.88	0.2084	VALID
3	0.864	0.2084	VALID
4	0.884	0.2084	VALID
5	0.877	0.2084	VALID
6	0.864	0.2084	VALID
7	0.88	0.2084	VALID
8	0.879	0.2084	VALID
9	0.859	0.2084	VALID
10	0.893	0.2084	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0.2084, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.10

Hasil uji valdiitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.917	0.2084	VALID
2	0.876	0.2084	VALID
3	0.912	0.2084	VALID
4	0.895	0.2084	VALID
5	0.909	0.2084	VALID
6	0.906	0.2084	VALID
7	0.905	0.2084	VALID
8	0.914	0.2084	VALID
9	0.907	0.2084	VALID
10	0.918	0.2084	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pertanyaan pada variabel Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0.2084, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Komunikasi Organisasi (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.11

Hasil uji valdiitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.93	0.2084	VALID
2	0.951	0.2084	VALID
3	0.928	0.2084	VALID
4	0.939	0.2084	VALID
5	0.934	0.2084	VALID
6	0.932	0.2084	VALID
7	0.93	0.2084	VALID
8	0.938	0.2084	VALID
9	0.946	0.2084	VALID
10	0.948	0.2084	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0.2084, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Realibilitas Indevenden dan Devenden

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,966	0,600	Reliabel

Komunikasi Organisasi (X2)	0,976	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,985	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), komunikasi organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.40798350
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.064
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.778 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.768
		Upper Bound	.789

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Devenden

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.953	2.028		-5.401	0.000		
	Budaya Organisasi	0.652	0.046	0.602	14.107	0.000	0.995	1.005
	Komunikasi Organisasi	0.688	0.045	0.653	15.307	0.000	0.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.005 yang berarti nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance sebesar 0,955 yang berarti nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel indeviden

Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.840	4.4589	2.030
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.030 yang berada diantara interval 1.550 – 2.135

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.811	1.241		3.070	.003
	Budaya Organisasi	.034	.028	.127	1.208	.230
	Komunikasi Organisasi	-.049	.028	-.187	-1.769	.081

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Budaya Organisasi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,074 dan komunikasi organisasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,079 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 23
Hasil Pengujian Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.953	2.028		5.401	.000
	Budaya Organisasi	.652	.046	.602	14.107	.000
	Komunikasi Organisasi	.688	.045	.653	15.307	.000

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

1. Nilai konstanta sebesar -10,953 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X₁) dan komunikasi organisasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -10,953 *point*
2. Nilai Budaya Organisasi (X₁) 0,652 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,652 *point*.
3. Nilai komunikasi organisasi (X₂) 0,688 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Organisasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi organisasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,688 *point*

Koefisien Korelasi

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.840	4.4589	2.030

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,919 artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan komunikasi organisasi (X2) mempunyai tingkat hubungan Sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.29

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.840	4.4589	2.030

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model Chicco, D. (2021). Hasil analisis *Adjusted R-square* sebesar 0,840 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.750	3.007		2.910
	Budaya Organisasi	.700	.088	.647	7.922

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.30 di atas diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (7.922 > 1.98761) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.31

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.818	2.653		3.324
	Komunikasi Organisasi	.732	.081	.695	9.017

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.31 di atas diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (9.017 > 1.98761) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.32

Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Komunikasi Organisasi X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9252.244	2	4626.122	232.677	.000 ^b
	Residual	1709.868	86	19.882		
	Total	10962.112	88			

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.28 diatas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $232,677 > 3,10$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 5,124 + 0,573X_1$, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717, menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 8,162 > t_{tabel} 1,987$ dengan nilai significance $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setu. Berdasarkan kuesioner, rata-rata skor budaya organisasi sebesar 3,233 yang termasuk kategori baik. Namun, indikator dengan skor terendah adalah “Budaya organisasi mendorong keterbukaan dan inovasi” dengan skor 2,9, menunjukkan bahwa aspek keterbukaan dan inovasi masih perlu ditingkatkan agar pegawai lebih berani berinovasi dan adaptif terhadap perubahan
2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 7,389 + 0,612X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,744, menunjukkan hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553, yang berarti komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 55,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 9,205 > t_{tabel} 1,987$ dengan nilai significance $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setu. Berdasarkan hasil kuesioner, rata-rata skor komunikasi organisasi sebesar 3,222 (kategori baik). Item dengan skor terendah adalah “Pimpinan terbuka terhadap kritik dan masukan” dengan nilai 3,08, sehingga menunjukkan bahwa aspek komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai masih perlu diperkuat agar arus informasi lebih transparan dan efektif.
3. Budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 4,985 + 0,423X_1 + 0,361X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,823 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 43,201 > F_{tabel} 3,10$ dengan nilai significance $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil kuesioner, rata-rata skor kinerja pegawai sebesar 3,234 dengan kategori baik. Item dengan skor terendah adalah “Saya menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu” dengan nilai 3,16, menunjukkan perlunya peningkatan kedisiplinan waktu dan efisiensi kerja agar hasil kerja lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aguinis, H. (2022). *Performance Management for Dummies*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page.
- Asmini, R., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Boedhi Santoso, E., dkk. (2021). *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dalam Perspektif Humaniora*. Surabaya: Humaniora Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2022). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Gamble, T. K., & Gamble, M. (2020). *Communication Works (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Griffin, E., Ledbetter, A., & Sparks, G. (2021). *A First Look at Communication Theory (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., dkk. (2023). *Strategi Pengelolaan SDM di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Hustanto & Warsindah. (2022). *Human Capital dan Retensi Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indrayani, M., dkk. (2025). *Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM di Organisasi Modern*. Bandung: Pustaka Setia.
- Keyton, J. (2021). *Communication & Organizational Culture (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Masud, M., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Miller, K. (2022). *Organizational Communication: Approaches and Processes (8th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of Human Resource Management (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Pulakos, E. D., & O'Leary, R. S. (2020). *Performance Management Transformations*. SHRM Foundation Report.
- Retno Sari Murtiningsih. (2024). *Manajemen SDM dalam Era Transformasi Digital*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Boston: Pearson Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of Organizational Behavior (15th ed.)*. New York: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi (Edisi 18)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2021). *Organizational Culture and Leadership (6th ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schein, E. H., & Scheiner, P. (2023). *Culture in Organizations: A Practical Guide*. New York: Wiley.
- Sedarmayati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shockley-Zalabak, P. (2020). *Fundamentals of Organizational Communication*. Boston: Pearson Education.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2022). *Are We There Yet? What's Next for HR?* Human Resource Management Journal, 61(3), 45–59.
- West, R., & Turner, L. H. (2020). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Jurnal, Artikel, dan Penelitian Terdahulu

- Adnan Kasofi, Ervina Maulida, Harini Fajar Ningrum, & Sugeng Ahmad Riyadi. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Pegawai Biro Kpegawaaian Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital (JMBD), 45–57.
- Andri Yulian & Fitri Handayani. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB), 62–80.
- Aqilla, F. N., Lenih, L., Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72–77. p-ISSN 2621-797X; e-ISSN 2746-6841.
- Deni Erika & Suhana. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang*. COSTING: Journal of Economic, Business, and Accounting, 77–91.
- Dwi Lestari & Fikri Anwar. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 55–70.
- Eka Rahmawati & Agus Firmansyah. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bekasi Timur*. Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik, 84–98.
- Ekaning, D. (2022). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Dinamika Kerja Pemerintahan*. Jurnal Ilmu Komunikasi Pemerintahan, 14(2), 88–101.
- Fiqri, M., Yusuf, A., & Hidayanti, R. (2025). *Budaya Organisasi dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah*. Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 8(1), 55–66.
- Hasan Al Banna & Prahiawan, W. (2024). *Faktor Organisasional dan Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah*. Jurnal Manajemen Publik, 11(2), 122–138.
- Ilmi, A., et al. (2023). *Efektivitas Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah*. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 15(3), 201–213.
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Trans Persada Parung Bogor*. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 141–148. e-ISSN 3032-6168.
- Luthra, A., & Dahiya, R. (2020). *The Role of Communication in Employee Performance*. International Journal of Business and Management, 8(5), 45–58.
- Nabila Putri & Raden Satya Pradana. (2024). *Analisis Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Journal of Public Sector Performance, 10(1), 45–57.

- Putri, R. A., dkk. (2023). *Analisis Indikator Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 12(3), 98–109.
- Rahmawati, E., & Prasetyo, D. (2021). *Komunikasi Organisasi Efektif dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Komunikasi Bisnis, 9(2), 44–58.
- Rina Sari & Wahyu Hidayat. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis (JEMB), 91–108.
- Syamsul Ridjal, Intan Fitriani, & Eli Hasmin. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan*. Movere Journal of Management, 101–118.
- Wiyanto, W., & Idruss, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 4(1), 1–12. p-ISSN 2621-797X; e-ISSN 2746-6841.