

melainkan dibentuk melalui komunikasi yang berjalan dengan baik serta budaya organisasi yang kuat. Dalam birokrasi yang semakin kompleks, organisasi tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga memerlukan kesamaan pemahaman, kedisiplinan, dan nilai kerja yang diterapkan secara konsisten. Apabila komunikasi pimpinan tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dipahami dan dijalankan oleh pegawai, maka kinerja yang dihasilkan cenderung bersifat formal dan belum optimal dalam pelaksanaannya. Kondisi ideal tersebut secara yuridis telah diatur dalam kerangka hukum nasional melalui Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini menekankan bahwa ASN wajib memiliki integritas, profesionalisme, dan netralitas guna menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas. Landasan hukum ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar tanggung jawab individu, melainkan kewajiban konstitusional yang harus dijaga melalui sistem komunikasi dan budaya organisasi yang sehat di setiap instansi pemerintah.

Urgensi tersebut menjadi sangat krusial bagi Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Kota Tangerang Selatan. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas distribusi informasi cuaca, iklim, dan gempa bumi, BMKG dituntut memiliki standar kinerja yang tinggi karena setiap data yang dihasilkan berdampak langsung pada mitigasi bencana dan keselamatan masyarakat luas. Namun, dalam praktiknya, upaya untuk mempertahankan profesionalisme tersebut menghadapi tantangan kompleks yang bersumber dari internal organisasi, khususnya pada bagaimana informasi dikomunikasikan dan bagaimana nilai-nilai budaya kerja diinternalisasi. Dalam merespons dinamika global serta meningkatnya ekspektasi pelayanan publik, BMKG sebenarnya telah melakukan berbagai strategi untuk memperkuat elemen komunikasi serta membangun budaya organisasi yang solid. Langkah ini bertujuan agar pola hubungan antar pegawai dapat berlangsung harmonis sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi lembaga. Berangkat dari kondisi tersebut, studi ini difokuskan untuk membedah sejauh mana kontribusi nyata komunikasi dan budaya organisasi dalam memacu kinerja pegawai, terutama pada aspek mutu pelayanan serta pencapaian visi misi organisasi secara berkelanjutan.

Hal ini didasari pada pemikiran bahwa kinerja pegawai merupakan unsur yang sangat vital dalam menilai tingkat keberhasilan suatu institusi. Dalam pelaksanaan operasionalnya, BMKG dituntut untuk terus meningkatkan performa pegawainya dari

waktu ke waktu, karena pegawai dengan kinerja yang baik mampu menunjukkan peningkatan hasil kerja, memenuhi standar kualitas, serta melaksanakan tugas secara optimal. Pegawai yang berkinerja tinggi tidak hanya memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga bertanggung jawab penuh terhadap kewajibannya dan mampu mengatasi berbagai permasalahan kerja sehingga memberikan kontribusi positif bagi pencapaian target organisasi. Kinerja pegawai yang berada pada kategori sangat baik tentu menjadi tujuan utama, karena keberadaan SDM dengan performa tinggi dapat membantu manajemen dalam mendorong kemajuan institusi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia yang dimiliki menunjukkan kinerja yang kurang optimal, maka hal tersebut secara otomatis akan menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2020:67) "mengungkapkan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dalam upaya menjaga standar tersebut, BMKG melakukan penilaian kinerja dengan tujuan mengevaluasi kontribusi individu secara menyeluruh, guna mengidentifikasi kemampuan, perilaku, serta kekuatan dan kelemahan tiap pegawai. Penilaian di lingkungan BMKG dilaksanakan berdasarkan sistem yang mengacu pada regulasi Permen PANRB melalui mekanisme Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja agar prosesnya berjalan objektif. Pelaksanaan evaluasi ini dilakukan secara transparan; pegawai diberikan informasi mengenai kriteria, bobot, serta umpan balik hasil evaluasi untuk menghindari adanya subjektivitas atau favoritisme. Praktik ini diharapkan dapat mendorong pegawai meningkatkan kualitas kerja dan memperbaiki kelemahan pada lima aspek utama, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab dan kerja sama.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Sebagai individu yang hidup dalam masyarakat, interaksi melalui komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dan aktivitas yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Proses komunikasi berperan penting dalam menjaga keakraban, membangun kedekatan, serta memfasilitasi hubungan anatar individu, baik dalam lingkungan

keluarga, pertemanan, maupun kelompok social. Menurut Umam dalam Delpianti (2023:12) Komunikasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan introgasi.

Menurut Hutapea dan Nuriana (2020:28) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Menurut Husaini Usman dalam Delpianti (2023:11) Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal.

Budaya Organisasai

Menurut Kadarmanta dalam buku Kultur Organisasi Berbasis Kompetensi, budaya merupakan manifestasi kehidupan setiap individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Budaya organisasi tercermin dari nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang terbentuk dan dijalankan secara konsisten oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat akan memengaruhi cara pegawai berkomunikasi, bekerja sama, serta mengambil keputusan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara dalam kirani (2024:185) mendefinisikan budaya kerja sebagai sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang menjadi dasar perilaku anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Mukrodi (2022:156) Budaya organisasi adalah konsep yang merujuk pada seperangkat nilai-niali, norma, keyakinan, aturan, tidak tertulis, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan bagaimana orang didalamnya berintraksi. Menurut Robbins dalam Islamiah (2021:64) Budaya organisasi merupakan suatu anggapan bersama yang diyakini oleh anggota-anggota yang terlibat dalam organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai

seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan kerja per satuan waktu.

Menurut Mangkunegara dalam Delpianti (2023:24) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai atas perilaku kerja yang berstandar. Artinya, seorang Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan bermutu melalui proses kerja yang benar. Menurut Bernadin dan Russel dalam Islamiah (2021:64) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang sudah dihasilkan oleh seseorang karyawan yang ditunjukkan untuk menggapai target kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogrov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,22004868
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,044
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

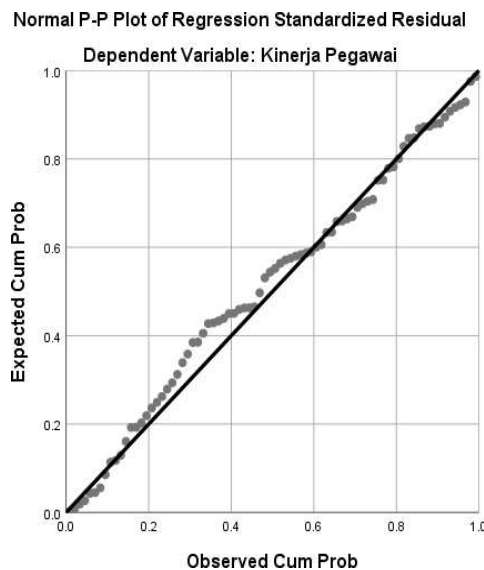
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,185 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal.



Sumber: Data Primer diolah, spss versi 26 (2024)

Gambar 1. Grafik *P-P Plot* Hasil Uji Normalitas

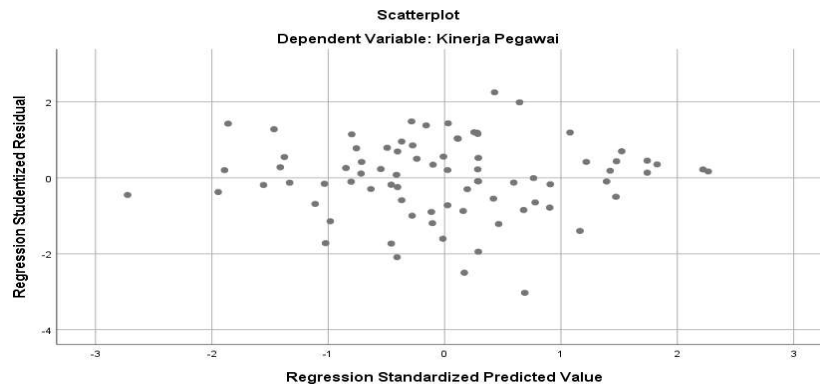
Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan *collinearity statistic* Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Dependen.

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X ₁)	0.816	1.225
Budaya Organisasi (X ₂)	0.816	1.225

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0,816 dan budaya organisasi sebesar 0,816, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Komunikasi sebesar 1,225 serta Budaya Organisasi sebesar 1,225 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi dan budaya organisasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Sumber: Data Primer diolah, spss versi 26 (2024)

Gambar 2. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 3. Uji Autokolerasi *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.548	3.262	1.891
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Primer diolah, spss versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,891 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.617	3.416		2.815	.006
	Komunikasi	.634	.081	.656	7.841	.000
	Budaya Organisasi	.163	.078	.175	2.095	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

a. Nilai *Constant* sebesar 9,617, artinya Kinerja Pegawai walaupun tanpa dipengaruhi oleh komunikasi dan budaya organisasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 9,617.

b. Pengaruh Antar Variabel:

1) Pengaruh variabel komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Artinya semakin baik Komunikasi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,634.

2) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,163.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.548	3.262

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,748 artinya bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.548	3.262

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,0% sedangkan

signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 48.969 > \text{nilai } F_{\text{tabel}} = 3,12$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian komunikasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji t $t_{\text{hitung}} = 9,468$ sedangkan $t_{\text{tabel}} = 1.991$ ($t_{\text{hitung}} = t_{\text{tabel}}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi, instruksi, serta kebijakan organisasi disampaikan secara jelas dan tepat, sehingga mengurangi terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks BBMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan, kejelasan komunikasi menjadi sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang berkaitan dengan pelayanan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang menuntut ketelitian serta koordinasi yang baik antarbagian.

Selain kejelasan informasi, ketepatan waktu dalam penyampaian pesan juga menjadi aspek penting dalam komunikasi kerja. Informasi yang disampaikan secara terlambat berpotensi menghambat proses kerja dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, komunikasi yang tepat waktu dan akurat dapat membantu pegawai dalam menyusun prioritas kerja, mengelola waktu secara efektif, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang terbuka juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Adanya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, saran, maupun keluhan memungkinkan terbangunnya rasa saling percaya dan saling menghargai. Kondisi ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena mereka merasa didengarkan dan dilibatkan dalam proses

pengambilan keputusan. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun iklim kerja yang kondusif.

2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian Budaya Organisasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 4.532$ sedangkan $t_{tabel} = 1.991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, serta orientasi pada hasil terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang berada dalam lingkungan kerja dengan budaya yang positif cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang baik, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan orientasi manusia (people-oriented) dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas antarpegawai. Hubungan kerja yang harmonis akan mempermudah koordinasi dan kerja sama tim, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Kondisi ini sangat penting bagi organisasi publik seperti BBMKG yang menuntut kerja tim dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengaruh Variabel Komunikasi (x₁) dan Budaya organisasi (x₂) Terhadap Kinerja pegawai (y)

Berdasarkan dari hasil uji F diketahui F_{hitung} sebesar 50,894 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($48,969 > 3,12$) maka dapat diartikan, terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai secara simultan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Kota Tangerang Selatan dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Komunikasi yang efektif tanpa didukung oleh budaya organisasi yang kuat tidak akan memberikan hasil yang optimal, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, sinergi antara komunikasi dan budaya organisasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan pegawai memahami nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat memperkuat efektivitas komunikasi dengan menciptakan kesamaan persepsi dan pemahaman antarpegawai. Kombinasi kedua variabel ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung memperhatikan komunikasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Komunikasi yang efektif, ditandai dengan kejelasan informasi, ketepatan penyampaian pesan, serta adanya keterbukaan dan umpan balik yang baik, mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan. Pemahaman yang baik tersebut dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,468 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi kerja yang efektif, meliputi kejelasan informasi, ketepatan penyampaian pesan, serta keterbukaan dan umpan balik, mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang baik juga berperan dalam meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elpi Anora Delpianti (2023) yang meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dan karyawan mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab. Komunikasi kerja yang efektif memungkinkan pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih jelas, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara terarah, efisien, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Selain itu, komunikasi yang baik juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai. Hubungan kerja yang harmonis tersebut dapat meningkatkan motivasi, rasa saling percaya, serta komitmen pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,532 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, seperti orientasi pada hasil, kerja sama tim, kedisiplinan, tanggung jawab, serta perhatian terhadap pegawai, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Di BBMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan, budaya organisasi berperan sebagai pedoman bagi pegawai dalam bersikap dan bertindak, sehingga tercipta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferdinandus (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen, semangat kerja, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara individu maupun tim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang secara konsisten memengaruhi kinerja pegawai di

berbagai sektor organisasi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, bahkan tanpa pengawasan langsung dari pimpinan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi secara konsisten menjadi faktor strategis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

3. Komunikasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,894 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara berbagai faktor internal organisasi. Komunikasi kerja yang efektif akan berjalan lebih optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat, demikian pula sebaliknya. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkelanjutan akan semakin efektif ketika didukung oleh nilai-nilai organisasi yang menekankan kerja sama, disiplin, tanggung jawab, serta orientasi pada hasil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riono, Syaifulloh, dan Utami (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kombinasi komunikasi organisasi yang efektif dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen, koordinasi kerja, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, komunikasi kerja yang efektif dan budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai memerlukan perhatian yang seimbang terhadap pengelolaan komunikasi kerja dan penguatan budaya organisasi secara berkelanjutan. Kedua faktor tersebut merupakan elemen strategis yang harus dikelola secara konsisten oleh pimpinan instansi guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Saran

1. Komunikasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 8 yaitu “Saya mengikuti alur penyampaian informasi tanpa merasa bingung.” dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,45. Hal ini menunjukkan bahwa alur penyampaian informasi di lingkungan kerja belum sepenuhnya dipahami secara jelas oleh pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan dan pihak terkait meningkatkan kejelasan alur komunikasi dengan menyampaikan informasi secara lebih terstruktur, runtut, dan konsisten. Selain itu, penggunaan media pendukung seperti notulen tertulis, panduan kerja, atau ringkasan informasi, serta pemberian kesempatan bagi pegawai untuk bertanya dan memberikan umpan balik, diharapkan dapat membantu pegawai memahami informasi dengan lebih baik dan mengurangi potensi kebingungan dalam pelaksanaan tugas.
2. Budaya organisasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu “Organisasi mendorong kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas.” dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kerja sama tim di lingkungan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan instansi lebih mendorong budaya kolaboratif melalui pembagian tugas yang melibatkan kerja tim, peningkatan koordinasi antar bidang, serta penciptaan ruang komunikasi yang mendukung kerja sama antar pegawai. Selain itu, kegiatan bersama seperti diskusi rutin, evaluasi tim, maupun program kerja lintas unit diharapkan dapat memperkuat solidaritas, meningkatkan rasa saling percaya, dan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu “Saya melaksanakan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab saya.”Dimana hanya mencapai *score* sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan instansi meningkatkan pemahaman pegawai terhadap standar operasional prosedur (SOP) melalui sosialisasi yang berkelanjutan, pembinaan, serta pengawasan yang konsisten. Selain itu, pemberian contoh yang baik dari pimpinan dan evaluasi kinerja secara berkala diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia* - Bandung : PT. Remaja Rosda, 2022.
- Abdullah, M. M. (2021). *Manajemen dan Organisasi*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." *Jiaganis* 3.1 (2023).
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Chofsoh, Yustifa Elfania. "Motivasi Kinerja SDM CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh Kabupaten Jombang." (2021).
- Dessler, Gary. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Devita, Maria, and Musadad Musadad. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. Diss. Riau University, 2022.
- Edy Sutrisno & Singodimedjo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana : Jakarta. Hendra, Ketut, Lulup Endah Tri Palupi, and Nyoman Sujana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana
- Effendy, O. U. (2020). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* - Jakarta : Bumi aksara, 2022.
- Hafidzi, M., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, A., Sari, D. P., & Wijaya, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Kadarmanta, R. A. (2025). *Kultur Organisasi Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Karya Buku dan Jurnal Indonesia.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Irham fahmi & Amstron dan Baron. 2021. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta CV : Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (2022). *Motivasi dan Kepribadian*. (Achmad Fawaid & Maufur, Alih Bahasa). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Masram, & Mu'ah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Michael, T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & F. Sirait, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, S. 2021. *Menguasai Statistik dengan SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U., & Bangun, W. 2020. *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, P. J. 2022. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, P., & Sinambela, S. 2022. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi di Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Wibowo, A., & Suharyono, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Kontemporer*. Malang: CV. Cipta Media Edukasi.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, H. (2020). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Riset*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2020). *Prinsip-Prinsip Manajemen (J. Smith D. F. M., Penerjemah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uhing, Y. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Jurnal:**
- Amri, F. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian*
- Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi, S. (2022). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 1(1), 36-55.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DESA CICALENGKA TANGERANG. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1-4.
- Delpianti, E. A., & Zaman, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Islamiyah, P. O., & Sukaris, S. (2021). Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Baja Stainless. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 63-68.
- Kadarmanta, R. A. (2024). Peran Budaya Organisasi Mewujudkan Produktivitas Kinerja (Implementasi Di Negara Singapura, Jepang, China, Korea Selatan Dan Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 394-407.
- Kadarmanta, R. A. (2024). Peran Budaya Organisasi Mewujudkan Produktivitas Kinerja (Implementasi Di Negara Singapura, Jepang, China, Korea Selatan Dan Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 394-407.
- Khoirunnisa, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 135- 143.
- Nainggolan, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress). *Jurnal*

- Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 2(3), 84-92.
- Prabowo, B., Sembiring, R. G. P. B., & Irawati, L. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(1), 9-13.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138-147. *Journal of Business and Management*, 2(1), 26-41.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138-147.
- Rizal, A. S., Nurjaya, N., & Atmaja, S. N. C. W. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI UNIVERSITAS PAMULANG. *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 93-111.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 78-92.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 78-92.
- Wijaya, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Primagraha Di Kota Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(2), 291-304.