

Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Di Tangerang Selatan

Muhamad Pajar Ikhsanudin^{1*}, Budhi Prabowo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: fajarikhsanudin19@gmail.com, dosen02034@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of communication and organizational culture on employee performance at the DPRD (Regional People's Representative Council) Office in South Tangerang. The method used was quantitative. The sampling technique used slovin samples, namely 73 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are communication influences employee performance with a determination coefficient value of 68.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.523 > 1.666)$. Organizational culture has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 58.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.191 > 1.666)$. Communication and organizational culture have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 9.723 + 0.536X_1 + 0.221X_2$. The determination coefficient value is 70.2% while the remaining 29.8% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$, or $(85.793 > 2.38)$.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel slovin yaitu sebanyak 73 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,523 > 1,666)$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,191 > 1,666)$. Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,723 + 0,536X_1 + 0,221X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(85,793 > 2,38)$.

Kata kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Banyak permasalahan yang sering muncul, yang pada akhirnya menyebabkan kegagalan bagi banyak perusahaan dan instansi, akibat ketidakmampuan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau buruknya kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Seringkali muncul berbagai permasalahan yang berujung pada kegagalan banyak perusahaan dan instansi, yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi atau kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal.

Jika suatu lembaga pemerintahan memiliki kinerja yang buruk dalam melaksanakan tugas regulasinya, maka hal tersebut akan mempengaruhi citra lembaga dan menciptakan pandangan negatif terhadapnya. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok (yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999),

pegawai negeri sipil adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut, seluruh pegawai diharapkan untuk bekerja pada level terbaiknya. Untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan perkembangan yang lebih baik, instansi negara memerlukan pegawai yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Kinerja merujuk pada hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kesuksesan dalam pekerjaan membutuhkan kombinasi dari berbagai faktor internal seperti sikap, kondisi psikologis yang baik, mental yang kuat, dan perilaku kerja yang prima. Dalam hal ini, pegawai memiliki peran utama dalam mencapai prestasi kerja, yang ditentukan oleh semangat dan etos kerja yang tinggi untuk memberikan pengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Kinerja pegawai adalah indikator keberhasilan mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang unggul, pegawai harus memiliki dorongan yang kuat dan pemahaman yang komprehensif tentang tugas-tugas mereka.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2024

No	Indikator	Presentasi Pencapaian Target				
		Target	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	85%	82%	80%	90%
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	81%	78%	88%
3	Pelaksanaan Tugas	100%	90%	88%	86%	95%
4	Tanggung Jawab	100%	95%	92%	90%	92%
Rata-Rata		100%	88,25%	85,75%	83,5%	91,25%

(Sumber data: Rekapitulasi Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan dikatakan masih belum optimal. Dapat dilihat dari pencapaian kinerja dari tahun 2021-2024 belum tercapai 100% dan terjadi naik turunnya kinerja pegawai yang tidak optimal. Pada indikator kualitas kerja, belum tercapai target dikarenakan minimnya pelatihan kerja untuk pegawai, tanpa pembaruan keterampilan secara berkala, kualitas output akan stagnan atau bahkan turun mengikuti perkembangan tuntutan kerja. Kuantitas kerja pegawai belum mencapai target dikarenakan beban kerja pegawai tidak proporsional, ada kemungkinan jumlah pekerjaan (volume) terlalu besar dibandingkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Pada indikator pelaksanaan tugas belum mencapai target dikarenakan komunikasi internal yang kurang berjalan dengan baik, seperti komunikasi yang buruk antar pegawai atau antara atasan-bawahan menyebabkan intruksi tidak tersampaikan dengan baik. Sedangkan indikator tanggung jawab belum mencapai target dikarenakan faktor motivasi dan budaya kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, sehingga tingkat tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas secara sempurna berkurang

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi Kerja Pada Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai
1.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan Tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau atasan.	18	12	30
2.	Saya merasa bahwa saya dan rekan tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan proyek atau tugas yang sedang dikerjakan.	14	16	30
3.	Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	17	13	30
4.	Saya merasa senang dan antusias setiap kali memiliki kesempatan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan anggota tim atau rekan kerja dalam berbagai konteks pekerjaan	19	11	30
5.	Saya mendengarkan dengan baik kritik dan masukan dari rekan kerja maupun atasan.	18	12	30
6.	Komunikasi yang terjalin mendorong saya untuk bersikap lebih proaktif dalam pekerjaan.	20	10	30
7.	Hubungan komunikasi antara pegawai berjalan dengan baik.	12	18	30
8.	Komunikasi yang baik di lingkungan ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan positif.	18	12	30
9.	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan.	15	5	30
10.	Setelah berkomunikasi, saya segera mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.	16	14	30

Sumber data: Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan, 2025

Berdasarkan penjabaran data prasurvei tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi antara pegawai berjalan dengan tidak baik, dibuktikan dengan jawaban

prasurvei dari 30 pegawai terdapat 18 pegawai menjawab tidak pada pernyataan no. 7, ketidakharmonisan hubungan ini mengindikasikan adanya hambatan komunikasi yang bersifat personal maupun professional antar pegawai. Jika terus dibiarkan, kondisi tersebut berpotensi menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, meningkatkan ego sektoral, serta menghambat proses kolaborasi yang seharusnya menjadi dasar dalam pencapaian target kinerja organisasi, maka dari itu perlu adanya perbaikan hubungan antar pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Variabel Budaya Organisasi Pada Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total Pegawai
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide inovatif dalam pekerjaan.	13	17	30
2.	Saya menyadari bagaimana perilaku saya sehari-hari selaras dengan tujuan dan misi organisasi.	16	14	30
3.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan kerjaan dengan cepat dan cermat.	19	11	30
4.	Di organisasi ini, saya merasa harus bersaing secara intens dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan.	17	13	30
5.	Saya selalu meningkatkan efektivitas cara kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal.	14	16	30
6.	Saya merasa nyaman untuk menjadi diri sendiri tanpa perlu menyembunyikan sifat asli saya.	16	14	30
7.	Saya berusaha menjalin kerja sama dengan rekan kerja lainnya untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal.	19	11	30
8.	Budaya di organisasi ini mendorong saya untuk selalu memberikan performa terbaik dalam setiap tugas.	15	15	30
9.	Saya selalu berbagi informasi pada rekan dalam pelaksanaan pekerjaan.	19	11	30
10.	Ketika ada masalah, saya dan rekan tim cenderung menyelesaikannya secara	18	12	30

	bersama-sama sebagai sebuah tim.			
--	----------------------------------	--	--	--

Sumber data: Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan, 2025

Berdasarkan hasil presurvey, hasil jawaban dari total 30 pegawai menunjukkan inisiatif pegawai dalam menciptakan ide-ide inovatif dan berani dalam mengambil risiko tidak berjalan dengan optimal, dapat dilihat dari jawaban pada pernyataan no 1 sebanyak 17 pegawai menjawab tidak pada pernyataan tersebut. Maka dari itu kesadaran diri pegawai dalam menciptakan ide-ide inovatif dalam bekerja harus ditingkatkan

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Sumardjo (2018: 194) menjelaskan bahwa “kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga Tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik”.

Komunikasi

Menurut Riinawati (2021: 57) berpendapat bahwa “komunikasi adalah bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan sosial bermasyarakat. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari, sejak bangun tidur sampai dengan tidur lagi”.

Budaya Organisasi

Menurut Fadli (2022: 21) menjelaskan bahwa “budaya organisasi sebagai nilai-nilai, pola keyakinan, sistem shared value dan norma-norma yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Dana & Herlina (2018: 289) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Menurut Sina (2022: 14) mendefinisikan “penelitian kuantitatif adalah investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan Teknik statistic, matematika atau komputasi”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2019: 13) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Kemudian menurut Ramdhan (2021: 6) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan Teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karir dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,838	0,1940	Valid
2	X1.2	0,859	0,1940	Valid
3	X1.3	0,814	0,1940	Valid
4	X1.4	0,867	0,1940	Valid
5	X1.5	0,835	0,1940	Valid
6	X1.6	0,851	0,1940	Valid
7	X1.7	0,879	0,1940	Valid
8	X1.8	0,876	0,1940	Valid
9	X1.9	0,892	0,1940	Valid
10	X1.10	0,874	0,1940	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai *rhitung* > *rtabel* (0,1940). Dengan demikian, semua butir pernyataan dalam variabel komunikasi adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4. 1

Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	X2.1	0,917	0,1940	Valid
2	X2.2	0,922	0,1940	Valid
3	X2.3	0,890	0,1940	Valid
4	X2.4	0,902	0,1940	Valid
5	X2.5	0,913	0,1940	Valid
6	X2.6	0,920	0,1940	Valid
7	X2.7	0,922	0,1940	Valid
8	X2.8	0,913	0,1940	Valid
9	X2.9	0,825	0,1940	Valid
10	X2.10	0,905	0,1940	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai *rhitung* > *rtabel* (0,1940). Dengan demikian, semua item pernyataan dalam variabel budaya organisasi adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Tabel 4. 2

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Y1	0,868	0,1940	Valid
2	Y2	0,874	0,1940	Valid
3	Y3	0,846	0,1940	Valid
4	Y4	0,897	0,1940	Valid
5	Y5	0,819	0,1940	Valid
6	Y6	0,867	0,1940	Valid
7	Y7	0,843	0,1940	Valid
8	Y8	0,781	0,1940	Valid
9	Y9	0,837	0,1940	Valid

10	Y10	0,861	0,1940	Valid
----	-----	-------	--------	-------

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai *rhitung* > *rtabel* (0,1940). Dengan demikian, semua butir pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua butir pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Uji Relialibitas

Tabel 4. 3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Croncbach's Alpha	Croncbach's Alpha	Keputusan
1.	Komunikasi (X1)	0.60	0,960	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,60	0,974	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,957	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, masing-masing variabel komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai telah terkonfirmasi sebagai reliabel. Dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dimana setiap item pertanyaan dianggap konsisten dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

Tabel 4. 4

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03059187
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.081
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.723	2.140		4.543	.000		
	X1	.536	.101	.610	5.300	.000	.312	3.201
	X2	.221	.096	.265	2.300	.024	.312	3.201

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar $0,312 > 0,1$. Sementara nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar $3,210 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada semua variabel yang berkaitan dengan komunikasi dan budaya organisasi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 6
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.702	4.08777	1.931

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,931, yang masuk dalam interval nilai (1,550-2,460). Dengan demikian, interval nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	1.372		1.600	.114
	X1	-.082	.065	-.265	-1.264	.211
	X2	.106	.062	.360	1.718	.090

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel komunikasi (X1) sebesar $0,211 > 0,05$ dan nilai signifikansi pada variabel budaya

organisasi sebesar $0,90 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.723	2.140		4.543	.000
	X1	.536	.101	.610	5.300	.000
	X2	.221	.096	.265	2.300	.024

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang terdapat dalam tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,723 + 0,536X1 + 0,221X2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,723 menunjukkan bahwa ketika komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) bernilai nol, kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 9,723. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,536 (positif), menunjukkan adanya pengaruh searah, yang berarti komunikasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,536 satuan atau 53,6%. Sementara itu, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,221 (positif) menunjukkan pengaruh searah, yang berarti jika budaya organisasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,221 satuan atau 22,1%.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.843 ^a	.710	.702	4.08777	.710	85.793	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dari variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah 0,843. Nilai tersebut berada pada interval nilai (0,800 – 1,000), yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.702	4.08777

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,702. Artinya variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.669	2.163		4.933	.000
	X1	.729	.058	.830	12.523	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.26 di atas, diketahui bahwa nilai *thitung* 12,523 > *ttabel* 1,666 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

Tabel 4. 12

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.974	2.332		5.992	.000
	X2	.643	.063	.771	10.191	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas, diketahui bahwa nilai *thitung* 10,191 > *ttabel* 1,666 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 13

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2867.188	2	1433.594	85.793	.000 ^b
	Residual	1169.688	70	16.710		
	Total	4036.877	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.28 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 85,793 > F_{tabel} 2,38 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 10,669 + 0,729X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,800 – 1,000). Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,684. Artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 12,523 > t_{tabel} 1,666 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 13,974 + 0,643X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799). Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,588. Artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 10,191 > t_{tabel} 1,666 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan
3. Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9,723 + 0,536X_1 + 0,221X_2$. Nilai koefisien korelasi dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,843. Nilai tersebut berada pada interval nilai (0,800-1,000), artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,702. Artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 85,793 > F_{tabel} 2,38 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) di Tangerang Selatan

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, TEORI, KONSEP, DAN INDIKATOR*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA.
- Fadli, R. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DALAM PERUSAHAAN. TANGERANG SELATAN*: Pascal Books.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan, M. (2019). *MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN, DAN MASALAH*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *OPERASIONALISASI VARIABEL, SKALA PENGUKURAN DAN INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ilham, N. (2022). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 66-79.
- Kasmir. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kencana, P. N., Sicillia, M., & Sunarto, A. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Surabaya: MEDIA SAHABAT CENDIKIA.
- Krisyanto, E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA.
- Noor, J. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurfitriani. (2022). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Makasar: Cendekia Publisher.
- Nurmansyah. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN MODERN*. Bandung: ALFABETA.
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., & Gurning, E. S. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN ILMIAH*. Yayasan Kita Menulis.
- Ramadhan, M. (2021). *METODE PENELITIAN*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Riinawati. (2021). *PENGANTAR TEORI MANAJEMEN KOMUNIKASI DAN ORGSANISASI*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: ALFABETA.
- Sari, E. N. (2021). *DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN*. Yogyakarta: UNICORN.

- Sina, I. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryana, B. (2018). *METODE PENELITIAN TEORI DAN PRAKTEK*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN RESEARCH AND DEVELOPMANT*. Bandung: ALFABETA.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: ALFABETA.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: YRAMA WIDYA.
- Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya Organisasi*. Surabaya.
- Wahyono, T. E. (2022). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. Mranggen: OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
- Wardiah, M. L. (2016). *TEORI PERILAKU DAN BUDAYA ORGANISASI*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *MODEL KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI*. Jakarta: GREENATION JURNAL ILMU MULTI DISIPLIN
- JURNAL :**
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5.
- Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunalda, D. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada KUD Karangploso Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 97-101.
- Amanda, E. A., & Budiwibowo, S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* , 1-12.
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). BUDAYA PENDIDIKAN, BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Al-tanzim*, 98.
- Azhari, M. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUKHARI EXPRESS. *Aliansi Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 71-78.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). MEMILIH METODE PENELITIAN YANG TEPAT: BAGI PENELITIAN BIDANG MANAJEMEN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 287-292.
- Dewanto, H. W., Sihombing, I. H., & Kalpikawati, I. A. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TENTREM YOGYAKARTA. *Journal of Management and Social Sciences*, 1-12.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KETERIKATAN KARYAWAN. *Jurnal Imiah Manajemen Kesatuan* , 309-320.
- Febriantina, S., Luthfiani, F. N., & Zein, N. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP NIKERJA GURU. *Tadbir Muwahhid*, 124.

- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA ALLIANZ. *Klabat Journal of Management*, 30-43.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAPPENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 50.
- Nuraeni, F., & Prabowo, B. (2024) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK KCP PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 969-980
- Oktari, S. (2017). PENGARUH BUDAYA KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDOSAT ASIA AFRIKA BANDUNG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 75-88.
- Prabowo, B. Sembiring, R.G.P.B. Irawati, L. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN. *Jurnal Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 9-1
- Prabowo, B. & Lesmana, N.S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 67-71
- Putri, A. A., Nur'annisa, M. S., Kartono, & Wibowo, S. N. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KETERIKATAN SURVEI PADA MAHASISWA KOMUNITAS GENBI CIREBON. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* , 243-263.
- Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAIMA HOTEL PADANG. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 319-324.
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 78-92.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Irsanudin . (2018). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi dan Hubungan Internasional*, 9-17.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). KONSEP PENELITIAN KUANTITATIF: POPULASI, SAMPEL, DAN ANALISIS DATA. *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)*, 1-12.