JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM (BAWASLU) KOTA TANGERANG

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GENERAL ELECTION SUPERVISORY AGENCY (BAWASLU) OF TANGERANG CITY

Setya Ayu Saputri Apriliana[1], Aden Prawiro Sudarso[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: aprllyna70@gmail.com[1], dosen01171@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 03-08-2025
Revised : 04-08-2025
Accepted : 06-08-2025
Pulished : 08-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication and organizational culture on the performance of employees of the General Elections Supervisory Agency (Bawaslu) of Tangerang City. The method used is quantitative with a survey of 53 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests with the help of SPSS version 27. The results of the multiple linear regression analysis indicate that communication and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 0.477 or 47.7%. This means that 47.7% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. Partially, organizational culture has a more dominant influence with a regression coefficient of 0.392 (β = 0.508, p = 0.000), while communication also has a significant effect with a regression coefficient of 0.291 (β = 0.319, p = 0.005). The calculation process involves testing the validity and reliability of the instrument first, then conducting classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation) so that the regression model meets statistical requirements. Next, a multiple linear regression analysis was conducted to determine the strength and direction of the influence of communication and organizational culture variables on employee performance. The study's conclusions confirm that improving the effectiveness of internal communication and strengthening organizational culture can significantly improve employee performance at the Tangerang City Bawaslu (Elections Supervisory Agency). Therefore, it is recommended that the organization focus on developing these two aspects to support optimal performance.

Keywords: communication, organizational culture, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan survei terhadap 53 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,477 atau 47,7%. Artinya, 47,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, budaya organisasi memiliki pengaruh lebih dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,392 (β=0,508, p=0,000), sedangkan komunikasi juga berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,291 (β=0,319, p=0,005). Proses perhitungan melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu,

kemudian dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi) agar model regresi memenuhi syarat statistik. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh variabel komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi internal dan penguatan budaya organisasi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu Kota Tangerang. Oleh karena itu, direkomendasikan agar organisasi fokus mengembangkan kedua aspek tersebut untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal

Kata Kunci : komunikasi, budaya organisasi, kinerja pegawai, Bawaslu Kota Tangerang.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut. Kinerja pegawai juga merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi. Dalam konteks Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang, kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk memastikan keberlangsungan proses pemilihan umum yang transparan dan akuntabel yang ada di Indinesia

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat perlu dilakukan oleh bawaslu, mengingat peran strategis Bawaslu dalam menjaga integritas pemilu. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain komunikasi yang efektif dan budaya organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kolaborasi antar pegawai, sedangkan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk berkembang. Seperti yang dijelaskan sebelumnya mengenai komunikasi yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Berikutnya budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap prestasi individu dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Meskipun terdapat pemahaman yang baik mengenai pentingnya komunikasi dan budaya organisasi, seringkali ditemukan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan

Indikasi ini terlihat dari hasil pra survei yang dilakukan dan didapatkan hasil bahwa masih adanya beberapa pegawai yang belum melaksanakan kinerjannya dengan baik di Bawaslu Kota Tangerang, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung. Penelitian ini difokuskan pada Bawaslu Kota Tangerang karena peran strategisnya dalam pengawasan pemilu dan tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai

Kota Tangerang sebagai salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki dinamika sosial dan politik yang kompleks, sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk penelitian ini. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, kemudian penelitian ini dibuat dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di Bawaslu Kota Tangerang. Berikut adalah hasil dari pra survei yang dilakukan di bawaslu

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1. 1
Pra Survei Penerapan Indikator komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang

No.	PERNYATAAN	Koresponden	Jawaban					Total
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Komunikasi yang dilakukan antara pihak terkait terjalin secara terbuka	20	2	2	3	5	8	75%
2.	Informasi yang diberikan atasan akurat dan sesuai SOP sampai ke pihak yang dituju	20	2	5	2	6	5	67%
3.	Bahasa yang digunakan dalam komunikasi mudah dipahami	20	2	2	2	7	7	75%
4.	Pertanyaan atau masalah, yang ada mendapatkan respon cepat dari atasan atau rekan kerja	20	2	3	2	5	7	69%
5.	Umpan balik dari rekan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai	20	1	3	2	5	9	78%
6.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat dan ide saya kepada atasan dan rekan kerja	20	2	3	6	5	4	66%
7.	Bawaslu memanfaatkan teknologi (seperti email, Whatsapp, atau platform lainnya)	20	1	1	1	9	8	82%

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 responden mengenai komunikasi di Bawaslu, menunjukkan bahwa Bawaslu mengalami masalah komunikasi dan interaksi di tempat kerjanya. Meskipun ada beberapa indikator yang menunjukkan hasil positif, seperti tingkat pemanfaatan teknologi dalam komunikasi yang mencapai 82%. Salah satu temuan utama adalah komunikasi terbuka antar pihak hanya tercapai sebesar 75%. Meski cukup tinggi, masih ada seperempat responden yang merasa komunikasi belum sepenuhnya transparan, sehingga masih diperlukan upaya perbaikan. Selain itu, tingkat akurasi informasi yang disampaikan atasan hanya sebesar 67%. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua informasi yang diterima pegawai sesuai, sehingga dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian di internal organisasi. Dari segi penggunaan bahasa, 75% responden menilai bahasa yang digunakan dalam komunikasi sudah mudah dipahami, namun 25% lainnya masih mengalami kesulitan. Respons terhadap pertanyaan atau permasalahan yang muncul juga dinilai kurang memuaskan, hanya mencapai 69%, yang berarti masih ada keterlambatan dalam penanganan isu-isu pegawai

Tabel 1. 2
Pra Survei Penerapan Indikator Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang

No.	PERNYATAAN	Koresponden	Jawaban					Total
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Visi misi organisasi menjadi pedoman dalam setiap aktivitas yang saya dilakukan di kantor	20	-	4	1	7	8	79%
2.	Masih adanya pegawai yang sering hadir tidak tepat sesuai waktu yang ditentukan	20	1	5	4	4	6	69%
3.	Adanya sikap saling mengandalkan dalam pekerjaan yang akhirnya memperlambat pekerjaan tersebut selesai tepat waktu	20	3	-	1	7	9	79%
5.	Evaluasi pekerjaan setiap hari senin (apel pagi) membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja nya	20	1	4	4	5	6	71%

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan table 1.2 prasurvei yang dilakukan terhadap 20 responden mengenai budaya organisasi, terdapat beberapa temuan yang menunjukkan adanya masalah dalam budaya organisasi atau kebiasaan yang seharusnya menjadi pedoman ysng dilakukan pada saat melaksanakan

tugasnnya. Pertama, visi dan misi organisasi yang seharusnya menjadi pedoman dalam setiap aktivitas di kantor ternyata tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai. Hal ini terlihat dari pernyataan bahwa meskipun ada 79% responden yang setuju, masih ada 21% yang merasa tidak terikat dengan visi dan misi tersebut.

Tabel 1. 3
Pra Survei Penerapan Indikator Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang

No.	PERNYATAAN	Koresponden	Jawaban					Total
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Target kerja yang tercapai sesuai waktu yang telah ditetapkan	20	-	3	5	6	6	75%
2.	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan	20	2	2	5	3	8	73%
3.	Terkadang saya terlambat dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya informasi yang didapatkan mengenai tugas tersebut	20	-	3	2	7	8	80%
4.	Masih adanya prilaku saling mengandalkan karena minimnnya tanggung jawab dan kesadaran	20	1	-	1	8	10	86%

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 didapatkan hasil yang menunjukkan adanya kekurangan dalam pencapaian target dan kualitas kerja. Pertama, meskipun ada target kerja yang ditetapkan, hanya 75% responden yang merasa bahwa mereka dapat mencapai target tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 25% responden yang tidak mampu memenuhi ekspektasi waktu, yang dapat mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen waktu penyelesaian tugas yang mungkin ada faktor-faktor tertentu yang menghambat.

Kajian Pustaka

1. Komunikasi Pegawai

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain, yang mencakup pengiriman, penerimaan dan pertukaran informasi dalam berbagai macam bentuk. Komunikasi dapat terjadi secara verbal maupun non-verbal, dan sangat penting untuk membangun hubungan interpersonal dan dalam konteks organisasi. Menurut Mei Habibah Dalimunthe (2022:58) komunikasi adalah proses di mana individu berusaha untuk menyampaikan informasi dan memperoleh umpan balik dari pihak lain. Seseorang yang memiliki komunikasi yang baik dapat beradaptasi dengan perubahan, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, menjaga komunikasi dalam organisasi menjadi penting untuk mengurangi kesalahpahaman dan menjaga agar suatu pesan atau amanah dapat tersampaikan dengan baik, Komunikasi yang efektif juga dapat menciptakan iklim kerja organisasi yang sehat dan transparan. Menurut (Nisa Dkk 2018:199) menyatakan bahwa "Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan pengertian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk informasi dan pesan".

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2019:36) proses mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan agar tujuan organisasi tercapai secara efisien dan efektif disebut manajemen sebagai bagian dari perilaku organisasi. Dalam perspektif ini, budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan norma yang mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi. Nilai-nilai ini membentuk ciri-ciri khas organisasi. Teori tersebut juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017:17) yang mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai kumpulan nilai,

keyakinan, dan norma yang dimiliki oleh semua anggota organisasi yang memengaruhi cara mereka berinteraksi dan berperilaku satu sama lain. adapun Menurut Schein (2018:30), budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat: filosofi, nilai-nilai yang diungkapkan, dan asumsi dasar yang tersembunyi. Semua ini secara kolektif membentuk identitas organisasi dan memengaruhi kinerja pegawai

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan aspek penting yang mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Menurut Rivai dalam Asaloei, Areros, dan Londok (2019:124), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2023:16) Kuantitatif ini dikenal sebagai positivisme karena berbasis pada teori-teori positivisme, karena ia memenuhi prinsip-prinsip ilmiah seperti konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini dianggap sebagai metode ilmiah karena dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai teknologi baru karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen Berdasarkan Variabel Komunikasi (X_1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Atasan memberikan instruksi tugas yang jelas kepada saya	0,332	0,270	Valid
2	Saya terhambat menyelesaikan tugas karena keterlambatan informasi/umpan balik yang saya butuhkan dari pimpinan	0,420	0,270	Valid
3	Pimpinan memberikan ruang kepada anggota tim untuk menyampaikan ide	0,480	0,270	Valid
4	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok untuk meningkatkan hasil kerja	0,550	0,270	Valid
5	Saya bertukar informasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0,567	0,270	Valid
6	Komunikasi antar anggota tim sering kali terputus dan tertunda, sehingga menghambat penyelesaian tugas yang diberikan	0,297	0,270	Valid
7	Kegiatan sosialisasi kepada masyarakat memberikan kami informasi mengenai fakta atau masalah yang ada dilapangan	0,531	0,270	Valid
8	Informasi penting seringkali terlambat disampaikan, sehingga menimbulkan kebingungan di masyarakat	0,567	0,270	Valid
9	Kami mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari masyarakat	0,451	0,270	Valid
10	Saya merasa bahwa organisasi kami kurang responsif terhadap masukan dari masyarakat	0,442	0,270	Valid

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Dengan merujuk pada tabel 4.7 di atas, maka hasil pengujian validitas pada keseluruhan butir pernyataan kuesioner mengenai variabel komunikasi (X1) menunjukkan hasil yang valid karena keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,270). Oleh karena itu, kuesioner ini layak digunakan dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 4.8
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Visi dan misi organisasi kami jelas dan dipahami oleh semua pegawai	0,556	0,270	Valid
2	Saya merasa bahwa visi dan misi organisasi tidak diimplementasikan dengan baik	0,439	0,270	Valid
3	Kesalahan kecil sering dibiarkan tanpa perbaikan	0,286	0,270	Valid
4	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan	0,371	0,270	Valid
5	Beberapa pegawai sering datang terlambat	0,834	0,270	Valid
6	Masih ada pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan	0,484	0,270	Valid
7	Rapat pimpinan (PLENO) yang diadakan setiap rabu sangat membantu dalam mengatasi masalah yang ada dan evaluasi	0,544	0,270	Valid
8	Pertemuan rutin setiap senin (apel) diadakan untuk memberikan evaluasi dan informasi sangatlah efektif untuk meningkatkan kinerja	0,310	0,270	Valid
9	Masih adanya perilaku saling mengandalkan saat bekerja sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau informasi	0,588	0,270	Valid
10	Masih ada pegawai yang belum memiliki kesadaran untuk menjaga kebersihan ruang bekerjanya	0,715	0,270	Valid

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada tabel 4.8 di atas, maka hasil pengujian validitas pada keseluruhan butir pernyataan kuesioner mengenai variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan hasil yang valid karena keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,270). Oleh karena itu, kuesioner ini layak digunakan dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 4.9
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa bahwa hasil kerja saya sering kali tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan	0,332	0,270	Valid
2	Saya merasa terkadang tidak mendapatkan umpan balik yang cukup untuk meningkatkan kuallitas kerja saya	0,420	0,270	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan	0,480	0,270	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan tugas tambahan di luar tangung jawab uama saya	0,550	0,270	Valid
5	Saya terburu-buru dan terlambat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena tekanan waktu	0,567	0,270	Valid
6	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang saya emban dan siap menerima umpan balik	0,297	0,270	Valid
7	Saya mengambil inisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan	0,531	0,270	Valid
8	Saya merasa bahwa saya kurang berkontribusi dalam kerja sama tim dan lebih sering bekerja sendiri	0,567	0,270	Valid
9	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya	0,451	0,270	Valid
10	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi dan komitmen, meskipun menghadapi tantangan	0,442	0,270	Valid

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada tabel 4.9 di atas, maka hasil pengujian validitas pada keseluruhan butir pernyataan kuesioner mengenai variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid karena keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,270). Oleh karena itu, kuesioner ini layak digunakan dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	*Standar Cronbach Alpha*	Keputusan
1	Komunikasi (X_1)	0,620	0,600	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0,689	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,620	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.10 di atas, maka hasil uji reliabilitas pada setiap butir pernyataan kuesioner pada variabel komunikasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) ditetapkan reliabel, hal tersebut disebabkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Oleh karena itu seluruh butir pernyataan dapat diolah dan dipercaya menjadi data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.94716194
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.051
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.419
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.406
		Upper Bound	.431

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)
a. *Test distribution is Normal.*
b. *Calculated from data.*
c. *Lilliefors Significance Correction.*
d. *This is a lower bound of the true significance.*
e. *Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.*

Dengan merujuk pada dat tabel 4.11 di atas, diketahui bahwasanya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada penelitian ini berjumlah 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulka data pada penelitian ini berdistribusi normal serta dapat dilanjutkan menuju tahap analisis berikutnya

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil UJi Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.682	3.829		2.790	.007		
	Komunikasi	.291	.100	.319	2.912	.005	.870	1.150
	Budaya Organisasi	.392	.085	.508	4.627	.000	.870	1.150

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.12 di atas, maka diperoleh nilai tolerance variabel komunikasi sebesar 0,870 dan budaya organisasi sebesar 0,870 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,150 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,150 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.294	2.401		-.539	.592
	Komunikasi	.107	.063	.252	1.711	.093
	Budaya Organisasi	-.007	.053	-.020	-.134	.894

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.13 di atas, maka hasil *glejser test model* pada variabel komunikasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan hasil yang signifikan melalui nilai *probability* signifikansi (Sig.) dengan kedua variabel bernilai 0,093 dan 0,894 serta keduanya mendapatkan nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

d. Uji Autokorlasi (*Durbin Watson*)

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690[a]	.477	.456	3.006	2.156

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.14 di atas, maka hasil pengujian autokorelasi melalui penggunaan uji Durbin-Watson menyatakan nilai Durbin-Waatson atau d sebesar 2,156 dan berdasarkan kriteria penentuan berada pada kondisi nilai dU < d < 4 – dU atau 1,636 < 2,156 < 2,364. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Regresi

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.682	3.829		2.790	.007
	Komunikasi	.291	.100	.319	2.912	.005
	Budaya Organisasi	.392	.085	.508	4.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Dengan merujuk pada hasil perhitungan regresi data tabel 4.17 di atas, terlihat diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

Y = 10,682 + 0,291X1 + 0,392X2

a. Nilai konstanta berjumlah 10,682 memiliki arti dengan apabila variabel komunikasi dan variabel budaya organisasi masing-masing berbobot nol ataupun tidak terjadi peningkatan, maka variabel kinerja pegawai akan tetap bernilai 10,682
b. Nilai koefisien pada regresi variabel komunikasi (X_1) berjumlah 0,291, yang berarti bahwa dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 29,1% jika komunikasi meningkat sebesar satu satuan
c. Nilai koefisien pada regresi variabel budaya organisasi (X_2) berjumlah 0,392, kita dapat mengetahui bahwa kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 39,2% jika budaya organisasi naik satu satuan. Dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tidak berubah, nilainya tetap.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690[a]	.477	.456	3.006

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

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.20 di atas, maka di dapatkan nilai berjumlah 0,690 pada hasil uji korelasi atas variabel komunikasi dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai dan nilai tersebut masuk ke dalam skala interval 0,60 – 0,799. Oleh karena itu, masuk kategori intensitas hubungan yang kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690[a]	.477	.456	3.006

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

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.23 di atas, melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai 0,456 yang melalui variabel komunikasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) secara bersamaan menghasilkan kontribusi senilai 45,6% terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sebaliknnya sisanya senilai (100% - 45,6%) = 54,4% dapat disebabkan karena variabel lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.515	3.928		4.969	.000
	Komunikasi	.459	.110	.503	4.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.24 di atas, dapat dipahami melalui nilai t_{hitung} 4,153 > t_{tabel} 2,007 serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga memiliki arti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan begitu membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Tanggerang

Tabel 4.25
Hasil Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.620	3.210		5.489	.000
	Budaya Organisasi	.481	.085	.623	5.686	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.25 di atas, dapat dipahami melalui nilai t_{hitung} 5,686 > t_{tabel} 2,007 serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga memiliki arti H_0 ditolka dan H_2 diterima dengan begitu membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Tanggerang

Tabel 4.26
Hasil Uji F Simultan Antara (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.510	2	205.755	22.778	.000[b]
	Residual	451.660	50	9.033		
	Total	863.170	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27 (2025)

Dengan merujuk pada data tabel 4.26 di atas, maka dapat dipahami melalui nilai F_{hitung} 22,778 > F_{tabel} 3,18 serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga memiliki arti H_o ditolak dan H_3 diterima dengan begitu membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Taanggerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnnya hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Tangerang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Tangerang, ditunjukkan dengan persamaan regresi Y = 11,493 + 0,496(X1). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 yang berarti hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,8% menunjukkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel (8,447 > 1,665). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Bawaslu Kota Tangerang
2. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Tangerang. sesuai dengan persamaan regresi Y = 10,272 + 0,543(X2). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 yang artinya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai juga termasuk kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,1%, artinya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,1%, sementara sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis diperoleh t-hitung > t-tabel (7,679 > 1,665), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Tangerang
3. Secara simultan, komunikasi dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Bawaslu Kota Tangerang. sebagaimana persamaan regresi Y = 6,950 + 0,311X1 + 0,348X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel bebas (komunikasi dan budaya organisasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi sebesar 48,1%, sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini. Dari hasil uji F diperoleh F-hitung > F-tabel (42,928 > 3,09), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi ke-7). Rineka Cipta.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

Dalimunthe, M. H. (2022). Komunikasi organisasi: Teori dan aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.

DeVito, J. A. (2020). *The Interpersonal Communication Book* (15th ed.). Pearson Education.

J. A. (2023). *The interpersonal communication book* (16th ed.). Pearson Education.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 27* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management (14th ed.). Pearson.

& Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
(2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Suryani, N. K. dkk. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Denpasar: Nilacakra.
Suswatim dkk. (2022). Pengantar Manajemen. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
Sutardji. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
Sutrisno, E. (2016). *Budaya organisasi*. Kencana.
Syarif, Nasrul. (2019). Komunikasi Kontemporer Bisnis Islam di Era Digital. Yogyakarta: Dee Publish.
Tukatman dkk. (2023). Metodologi Penelitian. Purwokerto: PT. Pena Persada Kerta Utama.
Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
Yuratnasih, Yaya dan Liya Megawati. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Absolute Media
Aden Prawiro Sudarso, et al. (2021). Hubungan pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja guru. Journal of Innovation Research and Knowledge, 1(3).
Almi Noviyanti & Widhi Wicaksono. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, 4(1).
Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Administrasi (KIMAP), 2(6).
Biviyanti, A., & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, *4*(1).
Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi, S. (2022). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(1).
Darus, V. S., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegaai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada Allianz. *Klabat Journal of Management*, *4*(1), 30-43.
Gustam, G., Noor, M., & Suharyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
Kadang, T. (2022). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Menumbar Kaltim Samarinda. *E-BISMARK: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, *3*(1).
Monica Presillia Gultom. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 4(1).
Oktaviani, R., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Negeri Jakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(2).
Pakpahan, G. E., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pemantangsiantar. Jurnal Manajemen; Vol. 2 No. 2.
Priadi, A., Sudarso, A. P., & Al Qorni, T. W. (2021). Hubungan Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK Mulia Buana Bogor Jawa Barat. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *1*(3).
Rahmayanti Tumanggor. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen & Pendidikan, 2(2).
Retno Oktaviani & Aden Prawiro Sudarso. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal MAKREJU, 2(2).

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, 2(4).

Rizqi, M. A. A. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja paruh waktu di perusahaan logistik xyz Bremen, Jerman (Bachelor's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif HIdayatullah Jakarta).

Vinsensia Sulastri Darus, et al. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 1(1).

Wicaksono, W., & Sudarso, A. P. Suyatin.(2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP), 7(1).

Wulandari, T., Sulistyandari, & Kusumah, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru.

Sudarmayanti, W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ejournal Administrasi Negara*, *4*(1).

Utami, H. (2016). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu). EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 4(2).

Pratiwi, R. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makassar.