



Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pesantren Darut Tauhid Tangerang

Abdul Rahman Safiih¹, Nopi Oktavianti², Budiman³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

email : dosen02481@unpam.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pesantren Darut Tauhid Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif terhadap 50 pegawai. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($r=0,771$; $R^2=54,1\%$; $t=7,529$), budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan ($r=0,783$; $R^2=61,2\%$; $t=8,388$), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=37,118$; $p<0,001$).

Kata kunci: budaya organisasi; efektivitas komunikasi; kinerja pegawai

Abstract. This study examined the influence of communication effectiveness and organizational culture on employee performance at Darut Tauhid Islamic Boarding School, Tangerang. A quantitative associative approach was applied to 50 employees using questionnaires. Data were analyzed through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The findings indicate that communication effectiveness has a positive and significant effect on employee performance ($r=0.771$; $R^2=54.1\%$; $t=7.529$). Organizational culture also has a positive and significant effect ($r=0.783$; $R^2=61.2\%$; $t=8.388$). Simultaneously, both variables significantly improve employee performance ($F=37.118$; $p<0.001$).

Keywords: communication effectiveness; employee performance; organizational culture.

A. PENDAHULUAN

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya berperan dalam pendidikan keagamaan, tetapi juga sebagai organisasi yang mengelola berbagai aktivitas pendidikan, pembinaan, dan pelayanan kelembagaan. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas operasional, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal diperlukan agar seluruh aktivitas kelembagaan dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Pesantren Darut Tauhid Tangerang sebagai lembaga pendidikan Islam menghadapi permasalahan terkait kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi internal periode 2023–2025, terjadi kecenderungan penurunan kinerja pada seluruh indikator yang dinilai dengan skala 0–100. Kondisi tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.



Tabel 1.

Data Penilaian Kinerja Pegawai Pesantren Darut Tauhid Tangerang Tahun 2023–2025

No	Indikator Kinerja	2023	2024	2025
1	Kualitas Kerja	80	76	74
2	Kuantitas Kerja	81	77	73
3	Ketepatan Waktu	82	78	75
4	Efektivitas Kerja	78	74	71
5	Tanggung Jawab	79	75	72
Rata-rata Kinerja		80	76	73

Sumber: Evaluasi Internal Pesantren Darut Tauhid Tangerang, 2023–2025.

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan dari 80,0 pada 2023 menjadi 76,0 pada 2024 dan 73,0 pada 2025. Penurunan juga terjadi pada seluruh indikator, terutama efektivitas kerja yang turun dari 78 menjadi 71 serta tanggung jawab dari 79 menjadi 72. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan penyelesaian pekerjaan, efektivitas penggunaan sumber daya, dan pelaksanaan tanggung jawab pegawai.

Fenomena tersebut diduga berkaitan dengan faktor internal organisasi, khususnya efektivitas komunikasi dan budaya organisasi. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk memastikan kejelasan informasi, ketepatan penyampaian kebijakan, koordinasi, serta tersedianya umpan balik antara pimpinan dan pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, keterlambatan informasi, dan lemahnya koordinasi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Hasil pra-survei terhadap 25 pegawai menunjukkan bahwa aspek komunikasi internal masih belum optimal. Selain komunikasi, budaya organisasi merupakan faktor yang dapat membentuk perilaku kerja pegawai. Pemahaman terhadap nilai organisasi, kedisiplinan, kerja sama, kepatuhan terhadap SOP, dan konsistensi penerapan nilai organisasi menjadi bagian penting dalam menciptakan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan lembaga. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju lebih dominan pada seluruh indikator budaya organisasi yang diukur.

Dengan demikian, adanya tren penurunan kinerja pegawai selama tiga tahun yang disertai dengan belum optimalnya efektivitas komunikasi dan budaya organisasi menunjukkan adanya persoalan yang perlu dikaji secara empiris. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pesantren Darut Tauhid Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar bagi manajemen pesantren dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai.

B. KAJIAN LITERATUR

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi di dalam organisasi yang memungkinkan terjadinya pemahaman, koordinasi, dan kerja sama antara pimpinan dengan pegawai maupun antarpegawai. Efektivitas komunikasi ditunjukkan melalui kejelasan informasi, ketepatan waktu penyampaian, keterbukaan, koordinasi, dan kesempatan memberikan umpan balik. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi sehingga mendukung pencapaian kinerja. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan informasi, dan lemahnya koordinasi kerja. Dalam konteks penelitian ini, kondisi komunikasi internal yang belum optimal ditunjukkan oleh hasil pra-survei yang memperlihatkan dominannya responden yang menyatakan tidak setuju



terhadap aspek kejelasan informasi, ketepatan waktu, koordinasi, keterbukaan komunikasi, dan kesempatan memberikan umpan balik.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan kerja sama, memperkuat tanggung jawab, serta mendorong kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang belum terinternalisasi secara baik dapat menyebabkan lemahnya kedisiplinan, kerja sama, dan konsistensi dalam penerapan nilai organisasi. Dalam penelitian ini, budaya organisasi tercermin melalui pemahaman nilai organisasi, kedisiplinan kerja, kerja sama, kepatuhan terhadap SOP, dan konsistensi penerapan nilai organisasi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju lebih dominan pada seluruh indikator tersebut, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi masih perlu diperkuat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dalam penelitian ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab. Secara empiris, kinerja pegawai Pesantren Darut Tauhid Tangerang menunjukkan kecenderungan menurun, yaitu rata-rata sebesar 80,0 pada tahun 2023, menurun menjadi 76,0 pada tahun 2024, dan kembali menjadi 73,0 pada tahun 2025. Penurunan tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang perlu mendapat perhatian organisasi.

Efektivitas komunikasi internal dan budaya organisasi secara teoritis memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi, instruksi, koordinasi, dan umpan balik diterima secara tepat sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih terarah. Sementara itu, budaya organisasi memberikan nilai dan norma yang menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, efektivitas komunikasi internal dan budaya organisasi diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan: H1: Efektivitas komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H3: Efektivitas komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi sekaligus sampel berjumlah 50 pegawai Pesantren Darut Tauhid Tangerang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, sedangkan data sekunder berasal dari dokumentasi lembaga. Analisis dilakukan menggunakan SPSS melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel serta memenuhi asumsi klasik. Secara parsial, efektivitas komunikasi memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai ($r=0,771$) dan menjelaskan 54,1% variasi kinerja. Nilai t hitung 7,529 lebih besar daripada t tabel 1,667 sehingga hipotesis pertama diterima. Budaya organisasi memiliki korelasi sebesar 0,783 dengan koefisien determinasi 61,2% dan nilai t hitung 8,388, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, kedua variabel menghasilkan



nilai F hitung 37,118 lebih besar daripada F tabel 3,195 dengan signifikansi 0,000, yang membuktikan bahwa efektivitas komunikasi dan budaya organisasi bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f) Efektivitas Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.726	2	442.863	37.118	.000 ^b
	Residual	560.774	47	11.931		
	Total	1446.500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi, Budaya organisasi						

Sumber: Hasil SPSS Versi 27, 2025

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa komunikasi yang efektif memperlancar koordinasi, sedangkan budaya organisasi yang kuat meningkatkan disiplin, kerja sama, dan komitmen pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

E. KESIMPULAN

Efektivitas komunikasi dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi memberikan kontribusi determinasi lebih besar (61,2%) dibandingkan efektivitas komunikasi (54,1%). Implikasi praktis penelitian adalah perlunya peningkatan keterbukaan komunikasi, percepatan penyampaian informasi, penguatan nilai organisasi, serta konsistensi penerapan SOP untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieq, M., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2023). The effect of organizational culture on employee performance: Evidence from Islamic boarding school management. *Journal of Islamic Management Studies*, 6(2), 145–158. <https://doi.org/10.21009/jims.062.145>
- Clampitt, P. G. (2016). *Communicating for managerial effectiveness: Problems, strategies, solutions* (6th ed.). New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315664038>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liu, H., Li, H., & Zhang, X. (2020). Digital communication and organizational performance: The mediating role of team collaboration. *Journal of Business Research*, 116, 314–323. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.039>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. ke-14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



Rahmawati, I., & Putra, R. A. (2021). Internal communication quality and team performance in higher education institutions. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 55–68. <https://doi.org/10.21831/jmp.v12i1.36123>

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Setiawan, A., & Yusuf, M. (2022). Religious values and organizational commitment in pesantren: Impact on service quality. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 210–225. <https://doi.org/10.5555/ijsms.2022.34.210>

Siregar, H., Sihombing, L., & Marpaung, N. (2023). The role of internal communication in improving employee productivity. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 111–126. <https://doi.org/10.31289/jik.2023.21.2.111>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tran, Q., & Choi, S. B. (2021). Effects of collaborative organizational culture on employee performance: Evidence from education sector. *Asia Pacific Management Review*, 26(3), 158–168. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.003>

Zainal, V. R., Ramly, M., & Mutis, T. (2020). *Budaya organisasi: Teori, praktik dan penelitian* (Edisi Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.