

# Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang

Ikrar Ahmad<sup>1</sup>, Rosmita<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat Jati, Kota Jakarta Timur,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630  
Email: [ikrar4747@gmail.com](mailto:ikrar4747@gmail.com)<sup>1</sup>, [rosmita.rmt@bsi.ac.id](mailto:rosmita.rmt@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
23-09-2025

Revisi:  
26-09-2025

Terima  
30-09-2025

Terbit Online:  
12-10-2025

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Dalam konteks globalisasi dan dalam hal peningkatan mobilitas masyarakat, peran lembaga imigrasi menjadi sangat penting. Hal ini menunjukkan urgensi untuk melihat kinerja pegawai dengan memahami budaya organisasi dan komunikasi internal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 32 responden dan sampel yang digunakan merupakan keseluruhan dari populasi, karena menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui link google form. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh secara parsial sebesar antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $3,983 > 2,045$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $2,328 > 2,045$  maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sedangkan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar  $77,858 > 3,32$  serta nilai signifikansi  $0,000$  maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

**Abstracts** - In the context of globalization and in terms of increasing community mobility, the role of immigration institutions is very important. This shows the urgency to see employee performance by understanding organizational culture and internal communication. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and internal communication on employee performance. Data collection techniques used were observation, questionnaires and literature studies. This study was conducted on employees of the Immigration Office of the Passport Service Unit Region I Pondok Pinang using a quantitative descriptive method. The population of this study was 32 respondents and the sample used was the entire population, because it used a saturated sampling technique. The technique used in collecting data was by using a questionnaire distributed via a google form link. The results of the T-test study showed that there was a partial influence of organizational culture on employee performance with a t-count value of  $3.983 > 2.045$ , so  $H_01$  was rejected and  $H_{a1}$  was accepted. There was a partial influence between internal communication on employee performance with a t-count value of  $2.328 > 2.045$ , so  $H_02$  was rejected and  $H_{a2}$  was accepted. Meanwhile, the simultaneous influence between organizational culture and internal communication on employee performance with a calculated F value of  $77.858 > 3.32$  and a significance value of  $0.000$ ,  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. Keywords: Organizational Culture, Internal Communication, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan dalam hal peningkatan mobilitas Masyarakat, peran lembaga imigrasi menjadi sangat penting. Hal tersebut menunjukkan urgensi untuk memahami budaya

organisasi pada Kantor Imigrasi, terutama pada Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang, terutama dalam memberikan layanan yang efisien dan responsive terhadap kebutuhan Masyarakat. Elemen yang berperan dalam memengaruhi tingkat

kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat adalah budaya organisasi, disamping berbagai faktor lainnya. Untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dibutuhkan budaya organisasi yang positif, dengan meningkatnya motivasi dan produktivitas maka berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat (Darmawan, 2021).

Namun, tantangan yang dialami adanya perbedaan nilai dan norma antara pegawai dengan pemohon paspor yang dapat menimbulkan adanya potensi konflik serta menurunkan efektivitas layanan. Maka dari itu, pentingnya untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi saat ini mempengaruhi interaksi antara pegawai dan pemohon paspor.

Tidak hanya budaya organisasi saja yang penting untuk keberlangsungan jalannya layanan publik tetapi komunikasi internal pun juga sangat penting. Komunikasi internal merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi untuk menjalin komunikasi antara atasan dengan bawahan, pegawai dengan pegawai serta menjaga hubungan antar pegawai, dan juga dapat berpartisipasi dalam rangka penyampaian ide atau gagasan baru dan mengkomunikasikan masalah-masalah atau kendala yang terjadi agar dapat dimitigasi.

Dalam suatu organisasi masalah yang tidak dapat dihindarkan yaitu masalah komunikasi antar pegawai, seperti kesalahpahaman atas informasi yang diberikan yang mengakibatkan terjadinya penurunan efektivitas kerja, konflik antar individu maupun tim dan dapat mengganggu proses dalam pengambilan keputusan. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, peneliti masih menemukan beberapa permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Misalnya, kedisiplinan pegawai yang belum sepenuhnya optimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Selain itu, komunikasi internal juga belum berjalan secara efektif, khususnya ketika terjadi kendala teknis seperti gangguan sistem, di mana koordinasi antara atasan dan bawahan belum terjalin dengan baik sehingga menghambat kelancaran proses kerja. Apabila hal seperti ini tidak segera ditangani maka dapat mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang harmonis dan dapat berdampak dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, membangun komunikasi yang efektif, terbuka dan saling menghargai sangat penting untuk meminimalisir potensi kesalahpahaman serta meningkatkan kolaborasi yang lebih solid antar pegawai.

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa variabel yang dibahas kemungkinan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam lingkup organisasi, memperhatikan kualitas kinerja individu merupakan hal yang esensial untuk menilai sejauh mana tanggung jawab pekerjaan telah dijalankan dengan maksimal. Salah satu langkah yang umum digunakan untuk menilai hal tersebut adalah melalui kegiatan evaluasi. Kinerja pegawai sendiri mencerminkan hasil dari tugas-tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawabnya. Oleh

sebab itu, performa pegawai memiliki posisi strategis dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi.

Melalui studi ini, diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan analisis yang lebih komprehensif mengenai budaya organisasi dan komunikasi internal pada Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang. Oleh karena itu, dalam studi ini di harapkan bisa menghasilkan kontribusi untuk perkembangan pada dunia ilmu pengetahuan.

Deshpande dan Webster menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan nilai (values) dan keyakinan (beliefs) yang menjadi acuan individu agar memahami cara kerja sekaligus norma-norma perilaku di dalam organisasi (Dewi, Wajdi, & Isa, 2020).

Menurut Robbins, budaya organisasi dapat dimaknai sebagai kumpulan nilai atau persepsi bersama yang tumbuh dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi, hal tersebut menjadi pembeda antar organisasi (Hidayah, Utari, & Mardi, 2020).

Budaya organisasi juga mencerminkan apa yang diamati oleh karyawan serta membentuk pola keyakinan, nilai-nilai serta harapan mereka (Eka Riana et al., 2025).

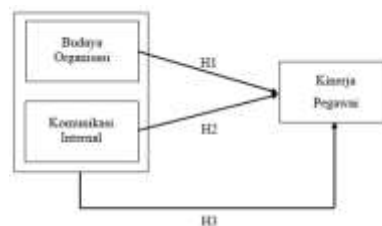
Komunikasi internal ialah sebuah proses dalam menyampaikan informasi baik secara lisan ataupun secara verbal dalam suatu organisasi (Hidayat, 2021). Komunikasi internal adalah bentuk pertukaran informasi di dalam lingkup organisasi maupun perusahaan (Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, Rozi, & Affandi, 2021).

Untuk menciptakan komunikasi internal yang baik dibutuhkan komunikasi yang efisien antara sesama pegawai, atasan maupun manajer suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mampu menghadirkan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu memotivasi semangat para pegawai.

Kinerja memiliki peran yang sangat strategis dalam sebuah instansi, khususnya kinerja para pegawai, sebab hal tersebut berpengaruh langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi (Pranata, Martini, & Mustika, 2020).

Menurut Mangkunegara “kinerja ialah seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik” (Ruth Silaen et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Internal (X2), variabel Kinerja Pegawai (Y). berikut merupakan gambar dari kerangka berpikir penelitian yang saya lakukan:



Sumber: (Ikrar, 2025)  
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Mengacu pada kerangka berpikir penelitian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. H<sub>o1</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang berarti budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
2. H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
3. H<sub>o2</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang berarti komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
4. H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
5. H<sub>o3</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang berarti budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
6. H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.

Adapun tujuan dari dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
2. Untuk mengetahui komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan secara simultan oleh budaya organisasi serta komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang.

Menurut Robbins indikator budaya organisasi (Adiawaty, 2020), yaitu:

- a. *Attention to detail* (perhatian pada kerincian)  
Merujuk pada tingkat karyawan diharapkan dapat menunjukkan kinerja, analisis dan fokus terhadap aspek-aspek kecil dalam pekerjaan mereka.
- b. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)  
Pemimpin lebih menekankan pencapaian hasil akhir daripada proses ataupun teknik yang digunakan dalam mencapainya.
- c. *Team orientation* (orientasi tim)  
Mengilustrasikan seberapa besar suatu pekerjaan disusun dan dilaksanakan melalui kolaborasi kelompok dibandingkan dengan pelaksanaan secara mandiri oleh individu.
- d. *Aggressivites* (agresivitas)  
Menunjukkan individu bersikap proaktif, inisiatif dan bersaing dalam lingkungan kerja.
- e. *Stability* (stabilitas)

Merujuk pada aktivitas organisasi berfokus pada mempertahankan keadaan yang terjadi saat ini.

- f. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)  
Setiap pegawai didorong untuk mampu menciptakan ide-ide baru dan berani menghadapi berbagai risiko dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- g. *People orientation* (orientasi pada individu)  
Dalam membuat keputusan, pihak manajemen selalu memperhitungkan pengaruh dan keuntungan yang akan dirasakan oleh seluruh pekerja di dalam organisasi.

Menurut effendy dimensi komunikasi internal (Febianti, Kusdinar, & Maulana, 2020), yaitu:

- a. *Komunikasi Vertikal*  
Komunikasi di dalam organisasi berlangsung secara dua arah antara atasan dan bawahan. Proses komunikasi secara vertikal memegang peranan vital dalam menjaga kelancaran operasional sebuah organisasi. Bentuk komunikasi vertikal mencakup komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas. Komunikasi ke bawah terjadi di saat pimpinan menyampaikan perencanaan maupun keputusan untuk memberi pengarahan kepada para bawahan. Sebaliknya, komunikasi ke atas merupakan arus informasi dari bawahan kepada atasan, baik itu pimpinan langsung ataupun pihak yang berada di jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka lebih mudah melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam garis besar komunikasi vertikal merupakan proses pertukaran informasi antara dua orang ataupun lebih yang dilakukan antar pegawai dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. *Komunikasi Horizontal*  
Komunikasi horizontal merupakan bentuk interaksi antara rekan kerja dalam suatu organisasi, pertukaran informasi dan ide dibagikan secara setara tanpa adanya hierarki (Febianti et al., 2020). Komunikasi horizontal juga tidak kalah pentingnya dengan komunikasi vertikal, dengan terjadinya komunikasi antar rekan kerja membantu mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan kolaborasi antar rekan kerja, sehingga semua pihak dapat mencapai tujuan organisasi.  
Menurut Mathis dan Jackson kontribusi terhadap organisasi lain dipengaruhi dari kinerja pegawai, indikator kinerja pegawai (Ruth Silaen et al., 2021), antara lain:
  - a. *Kualitas Kerja*  
Standar mutu kerja lebih diutamakan dibandingkan dengan volume kerja. Yang termasuk kualitas kerja seperti ketelitian, keterampilan, akurasi dan memelihara alat kerja.
  - b. *Kuantitas Kerja*  
Kuantitas kerja merujuk pada sejauh mana jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai kapasitas dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

- c. Pemanfaat Waktu  
Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin yang sesuai dengan kebijaksanaan organisasi.
- d. Tingkat Kehadiran  
Sangat mempengaruhi kontribusi terhadap organisasi, apabila tingkat kehadiran pegawai dibawah standar kerja maka tidak optimal dalam kontribusi.
- e. Kerja Sama  
Dalam mencapai target organisasi para pegawai diharuskan melaksanakan kerja sama dalam rangka mencapai efektivitas.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai yang bertugas di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang. Dalam pendekatan kuantitatif, terdapat sejumlah komponen utama yang perlu diperhatikan, mulai dari menentukan subjek sebagai sumber informasi maupun data, menetapkan metode pengumpulan data, merancang tahapan pelaksanaan pengambilan data, hingga mempersiapkan bentuk perlakuan atau intervensi selama penelitian berlangsung (Adil et al., 2023).

Menurut Sugiyono, populasi dapat dipahami sebagai keseluruhan elemen, baik berupa individu maupun objek, yang memiliki ciri-ciri khusus dan relevan dengan penelitian, serta telah ditentukan oleh peneliti sebagai bagian dari fokus pengamatan. Keseluruhan elemen ini digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan (Asari et al., 2023).

Pangestu Subagiyo dan Djarwanto mengungkapkan bahwa objek maupun subjek penelitian tidak hanya dilihat dari segi jumlah populasinya saja, melainkan juga mencakup semua karakteristik yang melekat pada objek atau subjek tersebut (Asari et al., 2023).

Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 1 bulan dimulai dari 1 Mei 2025 hingga 31 Mei 2025. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dan menggunakan uji prasyarat. Fokus utama dalam penelitian ini adalah pada dua variabel, yakni budaya organisasi dan komunikasi internal, serta kaitannya dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal ini, peneliti menetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang, yakni sebanyak 32 orang.

Sekumpulan anggota yang diambil dari bagian populasi dan di yakini dapat menggambarkan karakteristik seluruh populasi secara utuh yakni sampel (Suriani, Risnita, & Syahrani Jailani, 2023).

Sugiyono juga berpendapat bahwa sampel merupakan cerminan dari karakteristik seluruh populasi, di mana proses penentuannya memakai perhitungan statistik dan pertimbangan perkiraan

kebutuhan jumlah subjek dalam penelitian (Adil et al., 2023).

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan merupakan keseluruhan pekerja Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang yaitu sebanyak 32 orang dan menggunakan metode sampling jenuh. Pendekatan ini dilakukan agar setiap unsur dalam populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dijadikan sumber data, sehingga memperoleh hasil yang mencerminkan kondisi aktual dan menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti.

Metode pengumpulan data mencakup beberapa teknik, antara lain:

1. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas maupun kondisi sesuai objek yang ingin diteliti. Dalam konteks studi ini, proses observasi dilaksanakan di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang, guna memperoleh gambaran nyata dari situasi yang sedang berlangsung di lokasi tersebut.

2. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan *google form* dalam melakukan pengumpulan data responden, *google form* tersebut berisikan beberapa pernyataan yang telah disusun untuk memperoleh informasi dari responden. Seluruh pegawai Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

3. Studi Pustaka

Peneliti memanfaatkan pengumpulan data yang diperoleh dari beragam sumber tertulis, termasuk buku dan artikel ilmiah. Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, peneliti berupaya memperdalam wawasan terhadap konsep, teori, maupun temuan riset sebelumnya, sehingga topik yang diteliti dapat dikaji secara lebih komprehensif dan mendalam.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian ini ialah Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji objek yang diteliti memiliki pengaruh atau tidak terhadap instansi, objek penelitian mengenai budaya organisasi (X1) dan komunikasi internal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pengambilan sampel penelitian dengan cara membagikan kuesioner kepada para pegawai. Studi ini menerapkan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi dilibatkan sebagai sampel. Semua individu dalam populasi yakni yang berjumlah 32 orang, diikutsertakan sebagai sampel agar data yang terkumpul lebih komprehensif dan sesuai kebutuhan penelitian. Dalam pendekatan ini memastikan bahwa setiap elemen populasi memiliki kontribusi dalam memberikan informasi, sehingga hasil penelitian dapat diharapkan lebih representatif dan mendukung ketepatan pembahasan.

### 3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	Rhitung			Rtabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,607	0,698	0,699	0,3494	Valid
2	0,755	0,654	0,709		
3	0,785	0,752	0,756		
4	0,699	0,752	0,760		
5	0,770	0,699	0,735		
6	0,798	0,680	0,804		
7	0,706	0,758	0,722		
8	0,741	-	0,778		
9	0,657	-	0,709		
10	0,720	-	0,813		
11	0,569	-	0,722		
12	0,690	-	0,738		
13	-	-	0,725		
14	-	-	0,684		

Sumber: (Ikrar, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari semua pernyataan dari masing-masing variabel nilai R hitung > nilai R tabel yaitu sebesar 0,3494 yang memiliki arti setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,909	12	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	0,839	7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,936	14	Reliabel

Sumber: (Ikrar, 2025)

Berdasarkan semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha melewati batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Maka semua variabel ini bisa digunakan dalam penelitian ini.

## 3.2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah variabel bebas, variabel terikat, maupun keduanya memiliki sebaran data yang normal. Jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang melebihi 0,05, maka data tersebut dianggap memenuhi asumsi distribusi normal.

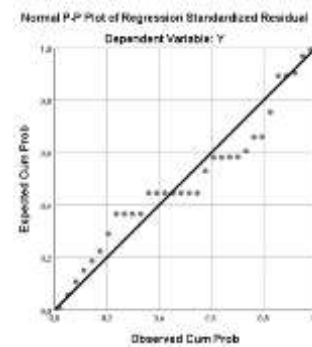
Tabel 3. Uji Normalitas One Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,00000
	Std. Deviation	1,2053943
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-sided)		,070 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (Ikrar, 2025)

Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji normalitas bernilai signifikan  $0,078 > 0,05$  yang dapat diartikan data berdistribusi normal dan layak untuk diuji.



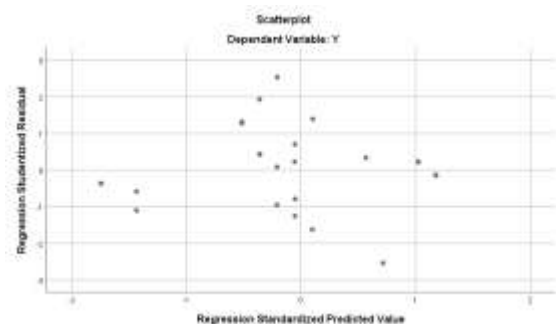
Sumber: (Ikrar, 2025)

Gambar 2. PP Plot Standardized Residual

Jika melihat grafik di atas, tampak bahwa sebaran titik-titik plot cenderung berdekatan dan sejajar dengan garis diagonal. Sesuai ketentuan dalam uji normalitas menggunakan metode probability plot, hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi yang normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya indikasi heteroskedastisitas, penelitian ini menerapkan dua jenis pengujian, yakni uji *glejser* dan analisis grafik *scatterplot*. Kedua metode tersebut untuk memastikan apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi atau justru sebaliknya.



Sumber: (Ikrar, 2025)

Gambar 3. Uji Scatterplot

Hasil pengamatan terhadap grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa sebaran titik data tidak terkonsentrasi hanya di atas maupun di bawah nilai nol. Selain itu, pola penyebaran titik-titik tersebut juga tidak menunjukkan bentuk bergelombang yang meluas dan menyempit secara bergantian, melainkan tampak acak dan tanpa pola tertentu. Berdasarkan kondisi tersebut, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi untuk model regresi yang baik dan sesuai ketentuan telah terpenuhi.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,729	3,431		1,378	,179
	X1	-,130	,123	-,389	-1,055	,300
	X2	,120	,208	,213	,577	,569

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: (Ikrar, 2025)

Seperti terlihat pada tabel di atas, hasil uji glejser tersebut menunjukkan bahwa signifikansi variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,300 dan variabel komunikasi internal (X2) adalah 0,569. Kedua nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

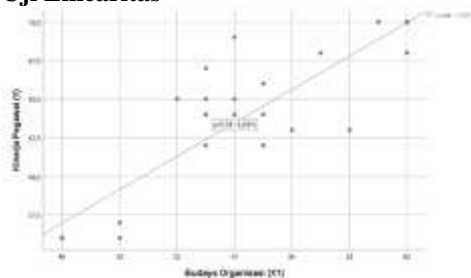
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,434	5,076		,493	,633
	X1	,717	,180	,598	3,983	,000
	X2	,710	,285	,349	2,328	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Ikrar, 2025)

Seperti yang tertera dalam tabel di atas, hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi (X1) maupun komunikasi internal (X2) sama-sama sebesar 0,240, yakni diatas ambang 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 4,158, yang jelas lebih rendah daripada batas 10,00. Dengan begitu, bisa ditegaskan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

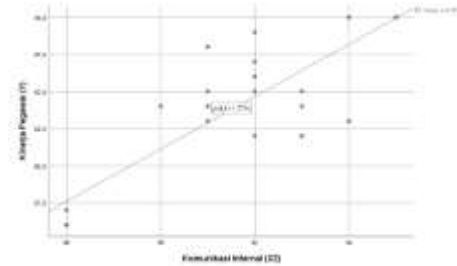
### 4. Uji Linearitas



Sumber: (Ikrar, 2025)

Gambar 4. Uji Linearitas X1

Grafik *output scatter plot* terlihat titik-titik plot seperti pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki hubungan linear dengan Kinerja Pegawai (Y).



Sumber: (Ikrar, 2025)

Gambar 5. Uji Linearitas X2

Grafik *output scatter plot* terlihat titik-titik plot seperti pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki hubungan linear dengan Kinerja Pegawai (Y).

### 3.3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

$$\begin{aligned} \text{Nilai t-tabel} &= t(a/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,05/2 ; 32-2-1) \\ &= t(0,025 ; 29) \\ &= t 2,045 \end{aligned}$$

Tabel 6. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,434	5,076		,493	,633
	X1	,717	,180	,598	3,983	,000
	X2	,710	,285	,349	2,328	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Ikrar, 2025)

Seperti disajikan dalam tabel di atas, hasil analisis menunjukkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan uji parsial untuk variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh T hitung 3,983 yang lebih besar dibandingkan T tabel 2,045. Selain itu, signifikansinya adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu, Ha1 dapat diterima dan disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai secara individu.
- Sedangkan untuk pengujian komunikasi internal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh T hitung 2,328 yang lebih besar daripada T tabel 2,045. Selain itu, signifikansinya adalah 0,027 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Ha2 diterima, sehingga komunikasi internal (X2) secara parsial memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679,081	2	339,540	77,958	,000 <sup>b</sup>
	Residual	124,794	29	4,303		
	Total	794,875	31			

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

Sumber: (Ikrar, 2025)

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k ; n-k) \\
 &= (2 ; 32-2) \\
 &= (2 ; 30) \\
 &= 3,32
 \end{aligned}$$

Hasil uji F diatas menunjukkan bahwa signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $77,858 > F \text{ tabel } 3,32$ . Dengan begitu, disimpulkan hipotesis dapat diterima variabel budaya organisasi (X1) dan komunikasi internal (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,424	5,016		483
	X1	,717	,180	,599	3,983
	X2	,710	,305	,349	2,328

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Ikrar, 2025)

Persamaan regresi yang dihasilkan dari pengujian tersebut dirumuskan sebagai berikut:  
 $Y = 2,424 + 0,717 (X1) + 0,710 (X2)$

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,424 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka tingkat kinerja pegawai diprediksi berada di angka 2,424.
2. Selain itu, koefisien regresi budaya organisasi (X1) yang bernilai 0,717 menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada budaya organisasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,717. Dengan begitu, semakin positif budaya organisasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Di sisi lain, koefisien regresi komunikasi internal (X2) sebesar 0,710 memperlihatkan bahwa kenaikan dalam komunikasi internal mampu menaikkan kinerja pegawai hingga 0,710. Artinya, terdapat pengaruh positif di mana semakin efektif komunikasi internal, maka kinerja pegawai juga semakin baik.

### 3.4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,814	,807	2,222

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: (Ikrar, 2025)

Seperti terlihat pada tabel di atas, variabel budaya organisasi (X1) mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai (Y) hingga 81,4%. Sementara, sebesar 18,6% dipengaruhi faktor lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 <sup>a</sup>	,757	,749	2,537

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: (Ikrar, 2025)

Seperti terlihat pada tabel di atas, variabel komunikasi internal (X2) mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai (Y) hingga 75,7%. Sementara, sebesar 24,3% dipengaruhi faktor lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 <sup>a</sup>	,843	,832	2,074

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Ikrar, 2025)

Seperti terlihat dalam tabel di atas, kedua variabel budaya organisasi (X1) dan komunikasi internal (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 84,3%. Sementara itu 15,7% diperkirakan berasal dari faktor lain yang berada di luar variabel penelitian ini.

### 3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memaparkan secara mendetail rangkuman dari seluruh jawaban responden, di mana setiap individu memberikan perspektif dan pengalaman yang berbeda sehingga memperlihatkan betapa kompleksnya permasalahan yang dikaji. Dari pengolahan data yang sudah dilakukan, tampak adanya sejumlah pola menarik yang mampu memperkaya pemahaman terhadap topik yang dibahas. Oleh sebab itu, temuan dalam studi ini diharapkan bisa memberi kontribusi berarti dan berguna sebagai acuan untuk pengembangan riset selanjutnya.

#### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian T untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan T hitung 3,983 lebih besar dibandingkan T tabel 2,045. Oleh sebab itu, keputusan yang diambil adalah menerima Ha1 dan Menolak Ho1. Demikian budaya organisasi terbukti secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan ketika budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja semakin baik, yang membuat kinerja pegawai meningkat. Budaya Organisasi yang kuat juga menciptakan nilai, norma, dan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan etos kerja

pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno, budaya organisasi yang dikelola secara benar menjadikan pegawai berperilaku positif, dedikatif dan produktif (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

## 2. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai

Pada pengujian T untuk variabel komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, hasilnya menunjukkan nilai signifikansi 0,027 yang lebih rendah dari 0,05 dan T hitung sebesar 2,328 lebih tinggi dibandingkan T tabel 2,045. Oleh sebab itu, Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Dengan demikian komunikasi internal terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menyatakan bahwa penguatan saluran komunikasi internal, baik dari pimpinan ke bawah maupun antar pegawai, menghasilkan pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan dan strategi organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan semakin baik komunikasi internalnya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya (Hidayat, 2021).

## 3. Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis uji F menunjukkan perolehan F hitung 77,858 lebih besar daripada F tabel 3,32 dengan signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Ini berarti secara bersamaan budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang kuat mencakup nilai norma dan kebiasaan kerja bersama dengan komunikasi internal yang efektif saling memperkuat dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi membentuk kerangka kerja yang mendukung perilaku kerja, sementara komunikasi internal memfasilitasi penyampaian tujuan, umpan balik dan penyesuaian antar unit kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan berpengaruh signifikan, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan komunikasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan tentang kinerja pegawai (Gultom & Ferinia, 2023).

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah dilaksanakan, terdapat beberapa simpulan utama yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai T hitung sebesar 3,983 terhadap kinerja pegawai. dengan hasil ini, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga budaya

organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Selanjutnya, hasil uji parsial untuk komunikasi internal terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai T hitung sebesar 2,328. Berdasarkan hasil tersebut, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Di sisi lain, uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 77,858 untuk variabel budaya organisasi dan komunikasi internal. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga secara simultan budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4.2. Saran

Dari hasil penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang” terdapat sejumlah saran atau rekomendasi yang bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan untuk secara aktif mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang positif yang didalamnya mencakup nilai-nilai kolaborasi, keterbukaan dan inovasi. Serta meningkatkan saluran komunikasi internal agar lebih efektif dan transparan, dengan menggunakan teknologi komunikasi modern diharapkan dapat membantu memperlancar aliran informasi dan memfasilitasi interaksi antar pegawai.
2. Disarankan agar organisasi meningkatkan budaya apresiasi melalui penghargaan yang jelas dan komunikasi yang lebih terbuka, sehingga seluruh karyawan dapat merasa dihargai dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.
3. Instansi sebaiknya melakukan survei secara berkala untuk mengukur kepuasan pegawai terhadap budaya organisasi dan komunikasi internal. Hasil survei dapat digunakan sebagai acuan dasar untuk melakukan perbaikan yang diperlukan.

Dalam studi ini hanya mempertimbangkan variabel budaya organisasi dan komunikasi internal, jadi harapannya pada peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan memasukkan variabel lain untuk diteliti.

## REFERENSI

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3). Retrieved from <https://www.academia.edu/download/95000401/193.pdf>
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Sintia Lamonge, A., Ristiyana, R., Rinanda Saputri, F., ... Budi Wijoyo, E. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik (N. Sulung &

- R. Maida Sahara, Eds.). Get Press Indonesia. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Choirul Anam, A., Suparto, Mubina Dewadi, F., ... Sukwika, T. (2023). Pengantar Statistika (A. Asari, Ed.). PT Mafy Media Literasi Indonesia. Retrieved from <https://repository.um.ac.id/5450/1/fullteks.pdf>
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4. Retrieved from <https://scholar.archive.org/work/7nm6u5pzara5pamznpvzaqidki/access/wayback/https://jurnal.sti.amak.ac.id/index.php/jbh/article/download/56/50>
- Dewi, V. N., Wajdi, M. F., & Isa, M. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. 22. Retrieved from <https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/view/10849/5709>
- Eka Riana, P., Suryani, D., (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS). *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.30>
- Febianti, F., Kusdinar, R., & Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Arsip Dan Dokumentasi Fepi, Rizki*, 12(2). <https://doi.org/10.37108/shaut.v12i2.362>
- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Allianz. *Klabat Journal of Management*, 4(1). Retrieved from <https://ejournal.unklab.ac.id/index.php/kjm/article/view/899/751>
- Hidayah, N., Utari, W., & Mardi, N. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(4), 664–678. Retrieved from <https://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/380>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. 10, 58–75. Retrieved from <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnalaldms>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasihasan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3, 66–79. Retrieved from <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/561/307>
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama. 1. Retrieved from <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439>
- Ruth Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Rizki Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. *Widina Bhakti Persada Bandung*. Retrieved from <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Suriani, N., Risnita, & Syahrani Jailani, M. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). Retrieved from <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. 1. Retrieved from <https://journalstiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/73>