



## Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor

Christofel M. Hiuw

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

### Abstract

Received: 23 Agustus 2023  
Revised: 28 Agustus 2023  
Accepted: 8 September 2023

*This study aims to determine the effect of Internal Communication Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance at the Alor District Health Office. This type of research is quantitative research with data collection techniques namely observation, interviews, and documentation studies. This study uses population primary data and the sample is employees at the Alor District Health Office, totaling 75 people. And the sampling technique in this study is a saturated sample. The statistical method used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1). partially the internal communication variable has a significance value of 0.000 or 0.0% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H1 which states that the internal communication variable partially has a positive effect on employee performance at employee at the Alor District Health Office. (2). partially the organizational commitment variable has a significant value of 0.000 or 0.0% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H2 which states that the organizational commitment variable partially has a positive effect on employee performance at Alor Regency Health Office (3). partially the organizational culture variable has a significant value of 0.001 or 0.1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H3 which states that organizational culture variables partially have a positive effect on employee performance at the Office Alor District Health Office. (4). simultaneously the variables of internal communication, organizational commitment and organizational culture affect the performance of Alor Regency Health Office Employees. This type of research has a significant value of 0.000 or 0.00% where this value is smaller than the alpha value which is equal to 0.05 which is 5% so The results of this study simultaneously received H4 which stated that the variables of internal communication, organizational commitment and organizational culture had an effect on the performance of staff at the Alor District Health Office Office. (5). The magnitude of the influence of the variables of internal communication, organizational commitment and organizational culture have an effect on the performance of employees of the Health Service Office of Alor Regency, this type of research is 70.2%, this study simultaneously received H5.*

**Keywords:** *internal communication organizational commitment organizational culture and employee performance*

(\*) Corresponding Author: [Christofelhiuw173@gmail.com](mailto:Christofelhiuw173@gmail.com)

**How to Cite:** Hiuw, C. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 798-811. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341057>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasilnya atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya kualitas kinerja dan kuantitas kinerja. Untuk itu organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja

pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komunikasi internal, Komitmen organisasi dan Budaya organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Tidak terlepas dari tugas pegawai tersebut, Tujuan akhirnya adalah juga peningkatan kinerja pegawai. Dalam peningkatan kinerja tetap diperlukan penerapan komunikasi internal dan budaya organisasi sehingga dapat mempengaruhi Kuantitas kinerja, Kualitas kinerja, dan Efektifitas. Hal ini dilakukan untuk menghindari berbagai bentuk kecurangan yang bisa terjadi pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor yang diakibatkan baik oleh kurang atau tidak disiplinnya pegawai, Kurang bijaknya pimpinan serta akibat rendahnya bentuk motivasi yang di berikan yang semua ini berdampak terhadap rendahnya kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawai itu sendiri.

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi Daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi Daerah dan tugas pembantuan Dinas kesehatan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis bidang kesehatan, Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kesehatan, dan pembinaan dan fasilitasi bidang kesehatan lingkup Kabupaten.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau tidak sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kuantitas kinerja, Kualitas kinerja adalah komunikasi internal dan komitmen organisasi, bahkan dari instansi dimana pegawai itu bekerja dengan kata lain kinerja pegawai juga dapat di pengaruhi juga dengan budaya organisasi.

Menurut Mas'ud dalam Peny (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Komunikasi internal yaitu seperti komunikasi antara sesama pegawai, Komunikasi antara sesama pimpinan, dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi sangatlah penting dalam proses penciptaan suatu hubungan internal terutama dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan yang sudah memiliki tujuan yang harus dicapai, Karena dengan komunikasi hubungan antara pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan atasan akan terjalin baik dan menghindari terjadinya kesalahfahaman antara satu dan lainnya untuk menghindari suatu perselisihan yang nantinya akan menjadi suatu masalah bagi perusahaan dan memberikan efek tidak baik terhadap kinerja para pegawai.

Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor terdapat fenomena menyangkut dengan komunikasi antara pegawai yang masih kurang harmonis salah satu faktor yang mempengaruhi adalah persepsi, nilai, emosi, latar belakang, peran, pengetahuan dan hubungan sehingga nantinya akan sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Sehingga dapat menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja yang nantinya dapat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi.

Selain komunikasi internal, komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Komitmen organisasi

mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai pegawai atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para pegawainya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para pegawai nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap pegawai. Komitmen organisasi adalah persepsi keadilan dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap pegawai untuk bekerja sama dalam memajukan perusahaan atau organisasi.

Tingkat konsisten pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor dalam bekerja masih kurang maksimal oleh karena itu diperlukan peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor masih terlihat Sejumlah pegawai yang menyia-nyiaikan jam kerja, para pegawai negeri ini bukannya menjalankan tugasnya tetapi masih terdapat Sejumlah pegawai yang bolos kerja dan yang datang terlambat masuk kantor.

Budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan efektifitas dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas serta kemandirian pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Maka dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Ardana dalam Peny (2018) budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Kesimpulannya yaitu budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau filosofi mendasar yang memberikan arahan perilaku pegawai dalam organisasi. Namun terkadang juga perilaku pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan yang di tunjukan tidak mencerminkan nilai-nilai dan selalu menyeleweng dari tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang Analisis Pengaruh Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor.

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja pegawai diukur melalui tujuh indikator, yaitu : kualitas kerja, efisiensi, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, pengetahuan karyawan, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur. (Mas'ud dalam Peny, 2018)

Wilson dalam Chasanah (2019) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (job standard).

Dessler dalam Chasanah (2019) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Soedjono dalam Peny (2018) menyatakan ada tujuh (7) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu :

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, kesepakatan kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tangung jawab pegawai terhadap organisasinya

Menurut Romli syarif dalam Ayu pranita (2019) menjelaskan komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya. Komunikasi internal yaitu seperti komunikasi antara sesama pegawai, komunikasi antara sesama pimpinan, dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai.

Sedangkan Borovec dan Balgac dalam Sasmita dewi (2019) mengemukakan bahwa komunikasi internal menunjuk pada transfer informasi, ide-ide, sikap, atau emosi, dari seseorang pada orang lainnya atau dari satu kelompok pada kelompok lainnya, dan secara umum bertujuan untuk mempengaruhi perilaku.

Yulianita Neni, et al dalam Ayu pranita (2019) terdapat 6 indikator yaitu :

1. Menginformasikan mengenai perusahaan
2. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi
3. Memberikan saran kepada pimpinan
4. Menginformasikan ketidak puasan dalam bekerja
5. Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan
6. Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan

Komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang Samsuddin dalam Salsabila (2021).

Menurut Priansa dalam Salsabila (2021) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara

hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

Ardana dalam Peny (2018) budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Menurut Ardana dalam Peny (2018) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi.

Menurut Ardana dalam Peny (2018) menyatakan bahwa Ada tujuh indikator budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detil. Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang rinci atau detail.
3. Orientasi hasil. Kadar seberapa jauh manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan.
6. Keagresifan. Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas. Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

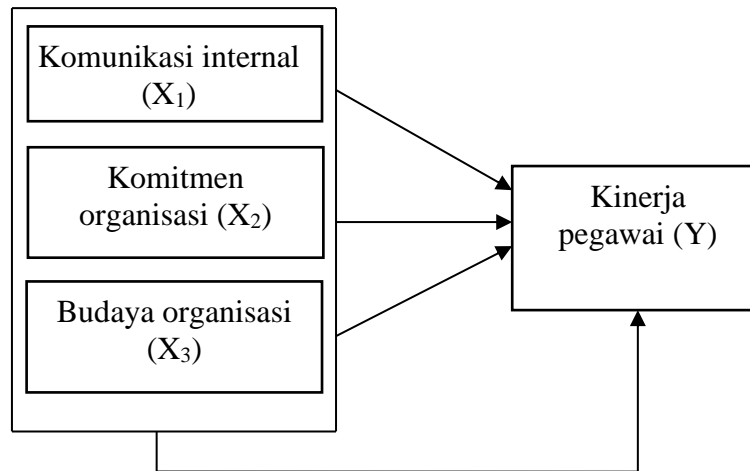
## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Alor dengan jumlah 75 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji

kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. (4) komunikasi internal, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kuesioner penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesahihan butir-butir pertanyaan yang dipakai dalam suatu instrument. Sugiono dalam Fantang, (2019). Mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi Internal (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas variabel komunikasi Internal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi Internal (X<sub>1</sub>)**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
<b>P1</b>	0,818	0,3	Valid
<b>P2</b>	0,689	0,3	Valid
<b>P3</b>	0,771	0,3	Valid
<b>P4</b>	0,648	0,3	Valid
<b>P5</b>	0,775	0,3	Valid
<b>P6</b>	0,780	0,3	Valid
<b>P7</b>	0,798	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023*

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas variabel Komunikasi Internal diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Komunikasi Internal dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi di lihat pada tabel berikut

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,789	0,3	Valid
P2	0,650	0,3	Valid
P3	0,745	0,3	Valid
P4	0,688	0,3	Valid
P5	0,735	0,3	Valid
P6	0,654	0,3	Valid
P7	0,690	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023*

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,771	0,3	Valid
P2	0,721	0,3	Valid
P3	0,795	0,3	Valid
P4	0,742	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid
P6	0,763	0,3	Valid
P7	0,699	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023*

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,633	0,3	Valid
P2	0,480	0,3	Valid
P3	0,570	0,3	Valid
P4	0,581	0,3	Valid

P5	0,670	0,3	Valid
P6	0,655	0,3	Valid
P7	0,550	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Fantang, (2019). Rangkuman uji reliabilitas variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Komunikasi Internal (X <sub>1</sub> )	0,865	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,833	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,866	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,691	0,6	Reliabel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

**Tabel 6. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19384254
	Absolute	.081

Differences	Most Extreme	Positive	.081
		Negative	-.076
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

*Uji heterokedastisitas* bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glezer*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.826	1.325		1.377	.173
X1	-.030	.031	-.124	-.954	.343
X2	-.006	.038	-.019	-.146	.885
X3	.006	.034	.025	.191	.849

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glezer* Hasil pada ketiga variabel independen yaitu Komunikasi Internal sebesar 0,343, Komitmen Organisasi 0,885, Budaya Organisasi 0,849. maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

**Tabel 8. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized		Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	--------------	--	------	-------------------------

		Coefficients		Beta			Tolerance	
		B	Std. Error					IF
1	(Constant)	4.687	2.087		.246	.028		
	X1	.293	.050	.421	.905	.000	.824	.213
	X2	.363	.060	.434	.035	.000	.811	.234
	X3	.185	.053	.247	.470	.001	.829	.206

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,824 dan nilai VIF sebesar 1.213, variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,811 dan nilai VIF sebesar 1.234 dan variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,829 dan nilai VIF sebesar 1.206 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

**Tabel 9. Uji Linearitas**

No	Variable	Deviation From Linearity	
		F	Sig.
1	Komunikasi internal	1,955	0,060
2	Komitmen organisasi	1,148	0,344
3	Budaya Organisasi	1.257	0, 274

Sumber: data olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity ≤ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

**3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel komunikasi internal (X<sub>1</sub>), variabel komitmen organisasi X<sub>2</sub>), dan variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas kesehatan Kabupaten Alor dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda digambarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.687	2.087		2.246	.028
X1	.293	.050	.421	5.905	.000
X2	.363	.060	.434	6.035	.000

	X3	.185	.053	.247	3.470	.001
--	----	------	------	------	-------	------

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.687 + 0,293X_1 + 0,363X_2 + 0,185X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4.684 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 4.684. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>) sebesar 0,293 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komunikasi Internal sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 29,3% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komunikasi Internal dan variabel Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,363 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Variabel Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 36,3% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,185 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 18,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Budaya Organisasi dan variabel kinerja pegawai.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Jika Sig uji t > α (0,05), maka H<sub>a</sub> ditolak. Jika Sig uji t ≤ α (0,05), maka H<sub>a</sub> diterima. Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.687	2.087		2.246	.028
X1	.293	.050	.421	5.905	.000
X2	.363	.060	.434	6.035	.000
X3	.185	.053	.247	3.470	.001

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Variabel Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai.

Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas

sebesar  $0,000 \leq 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

2. Pengujian Hipotesis 2 Variabel Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,000 \leq 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

3. Pengujian Hipotesis 3 Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,001 \leq 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	248.531		82.844	55.769	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.469	1	1.485		
	Total	354.000	4			

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023*

Pengujian Hipotesis 4 Variabel Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh sebesar  $0,000 \leq 0,000$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai. dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor.
4. Komunikasi internal, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Alor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357-368.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ...& Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Mardiasih, U., Sutikno, B., & Chasanah, U. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan Demokratis, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Tenau Kupang. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>

- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *Peran Kepemimpinan Demokratis Dan Budayaorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Pranita, M. D. A., & Dewi, I. A. M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Widya Manajemen*, 1(1), 114-127.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Ramadhany, R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan= The Influence of Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Performance in South Sulawesi Provincial Health Office* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41-53.