

## **Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai**

**Andi Putri Djohar Tenri Waru<sup>[1]</sup>, Ria Andriani<sup>[2]</sup>, Yunita Janah<sup>[3]</sup>**  
 Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[1]</sup>  
 Jaticempaka Bekasi, (021)8462039  
 Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[2]</sup>  
 Jaticempaka Bekasi, (021)8462039  
 Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[3]</sup>  
 Jaticempaka Bekasi, (021)8462039  
 Email : andi.pdt@bsi.ac.id<sup>[1]</sup>, ria.rii@bsi.ac.id<sup>[2]</sup>, yunita.yjn@bsi.ac.id<sup>[3]</sup>

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada SDN Pademangan Timur 06. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif nonprobability sampling dengan menggunakan semua anggota populasi pegawai SDN Pademangan Timur 06 sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Variabel pada penelitian ini berupa Komunikasi Internal (X) sebagai variabel independen dan variabel dependent yakni Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif sebesar 79,1% terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal yang efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan pemahaman terhadap tujuan organisasi, arah strategis, dan peran individu dalam mencapai tujuan bersama. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran komunikasi internal dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Keyword: Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This research aims to find out how much influence internal communication has on employee performance at the Bahagia Islamic Elementary School, West Jakarta. This research uses a non-probability sampling quantitative research method using all members of the employee population at SDN Pademangan Timur 06 as samples. The data used in this research is primary data obtained from questionnaires. The variables in this research are Internal Communication (X) as the independent variable and the dependent variable is Employee Performance (Y). The results of this research show that internal communication has a positive effect of 79.1% on employee performance. Effective internal communication encourages increased employee performance through increased understanding of organizational goals, strategic direction, and the role of individuals in achieving common goals. These findings show the important role of internal communication in forming a productive and collaborative work environment.*

**Keywords:** Internal Communication, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap lembaga atau organisasi memiliki penciri atau identitas tersendiri yang membedakannya dengan organisasi lain. (Silalahi, 2021) menjelaskan lebih detail bahwa identitas sebuah organisasi tidak didefinisikan dan dideklarasikan hanya berdasarkan namanya namun juga terlihat dari visi, misi dan nilai perusahaan tersebut. Adanya visi misi dapat memberikan petunjuk dalam menggerakkan organisasi yang mana pada prosesnya dibutuhkan sumber daya yang mumpuni dan dapat selalu diandalkan salahsatunya adalah peranan manusia atau karyawannya. Manusia sebagai pilar dalam keberlangsungan suatu lembaga atau organisasi merupakan sumber daya yang sangat berharga dalam mencapai kesuksesan. Dimana menurut Robert dalam (Ratna et al., 2022) peranan sumber daya manusia bagi kesuksesan perusahaan krusial dikarenakan unsur manusia dapat memberikan keunggulan daya

saing.

Dalam menggerakkan manusia, tentu dibutuhkan proses penyampaian pesan yang jelas, karena lancarnya kegiatan organisasi tidak terlepas dari adanya proses berbagi pesan baik secara horizontal, vertical maupun diagonal. Hamilton dalam (Mulyani, 2017) menyatakan dengan jelas bahwa suatu keberhasilan organisasi tergantung dari keterampilan karyawan dalam berkomunikasi. (Robbins, 2017) mendefinisikan bahwa komunikasi merupakan suatu pemindahan dan pemahaman makna. (Siregar, 2021) lebih dalam menjelaskan bahwa efektivitas organisasi tercermin dari kualitas komunikasi baik secara internal maupun eksternal, komunikasi yang baik memberikan kehidupan pada struktur organisasi sehingga dapat menjalankan peran dan fungsi dengan optimal.

Adanya komunikasi yang baik dan jelas

mengidentifikasi bahwa bentuk pertukaran informasi hingga pendelegasian tugas dapat menyebabkan pesan yang disampaikan dapat dipahami, diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh penerima pesan.

Dalam lingkungan Pendidikan, komunikasi menjadi kunci efektivitas penyelenggaraan Pendidikan agar dapat berinteraksi dan berkolaborasi satu sama lain. SDN Pademgan Timur 06 merupakan salahsatu Lembaga Pendidikan Dasar yang berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No 28 Tahun 1990 Pasal 3 bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta diri untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti Pendidikan menengah.

(Argenti PA, 2013) memaparkan bahwa dalam menjaga hubungan antara atasan dan bawahan agar saling terbuka dibutuhkan komunikasi internal. Brennan (Agustini et al., 2018) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para pegawai baik secara horizontal dan vertikal didalam sebuah perusahaan yang memberikan dampak dari terwujudnya sebuah perusahaan yang lengkap beserta struktur hingga keberlangsungan pekerjaan baik operasi maupun manajemen. Effendy dalam (Munthe & Tiorida, 2017) juga menjelaskan bahwa komunikasi internal terdiri dari komunikasi personal yang berupa *face to face communication* dan *personal contact*. Orsini dalam (Agustini, 2018) lebih lanjut menjabarkan bahwa dalam mengelola sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi internal yang efektif.

Komunikasi internal yang terjadi di SDN Pademgan Timur 06 yaitu komunikasi antara pihak atas yaitu kepala sekolah dengan guru yang berwujud pemberian kebijakan, informasi, pendelegasian tugas hingga pujian ataupun teguran. Penyampaian informasi-informasi yang jelas terkait tugas pokok dan fungsi setiap bawahan dapat memudahkan pengontrolan dan evaluasi, selain itu juga meminimalisir terjadinya overlapping maupun kesalahan-kesalahan. Yang bilamana arus komunikasi internal terjalin baik, maka arah tujuan organisasi tersebut juga akan berjalan dengan baik sehingga meminimalisir tingkat kesalahan kinerja para pegawai dan tujuan yang ingin dicapai dapat segera terealisasikan

Disamping itu, terjadi pula komunikasi antar sesama guru sebagai pengajar yang berhubungan dengan tugas yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan internal maupun eksternal. Hal yang penting dalam dunia pendidikan tentu menyangkut interaksi yang terjalin antara siswa dengan guru begitupun sebaliknya. Guru memiliki peranan yang sangat besar

dalam kemajuan belajar, pembentukan karakter serta masa depan dari siswa. Dimana sebagai guru dituntut memiliki kecakapan dan kemampuan yang baik untuk memberikan pesan, informasi, motivasi ataupun teguran dalam bentuk mengedukasi bagi siswa siswi yang nantinya akan berperan besar sebagai penerus kehidupan bangsa. (Lindawati, 2022) menjelaskan bahwa adanya komunikasi yang terjalin antara guru dan siswa dapat mempengaruhi kematangan karir siswa melalui bimbingan karir yang difungsikan untuk mempersiapkan siswa memilih karir masa depan. Menurut (Yusriani Simamora et al., 2024) keberhasilan pendidikan merujuk pada keterampilan komunikasi pendidik dalam penyampaian informasi kepada peserta didik dalam meningkatkan kualitas dan keberhasilan proses pembelajaran, pemberian ilmu dan nilai secara optimal.

Salah satu barometer efektif tidaknya organisasi serta kesesuaian dari output yang diharapkan organisasi yaitu kinerja optimal pegawai, dimana dari hasil kerja tersebut dapat terlihat target-target apa saja yang sudah tercapai dan tidak. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya menurut (Suwanto, 2020) kemampuan kerja yang diliat adalah kreativitas, metode kerja yang digunakan, pemanfaatan sarana prasarana, inisiatif dan disiplin kerja baik.

McCormick dan Tiffin (Munthe & Tiorida, 2017) variabel individu berupa pengalaman, Pendidikan, gender, usia, motivasi, fisik, kepribadian dan variabel situasional yang terdiri dari faktor social dan organisasi serta faktor fisik dan pekerjaan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Prawirrosentono (Muhammad, 2023) juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif. Selain itu pada beberapa penelitian terdahulu telah dijelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hersey, Blancard dan Johnson dalam (Wibowo, 2017) menjelaskan terdapat 7 Indikator kinerja, diantaranya:

1. Tujuan  
Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik dan ingin dicapai pada masa yang akan datang
2. Standar  
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik  
Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau Sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi  
Kompetensi merupakan kemampuan yang

dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Agus dalam (Putri, 2024) menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan bisa merujuk pada jumlah hasil pekerjaan, kualitas yang dihasilkan serta kecepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugasnya

(Effendi, 2018) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan penyampaian dari apa yang dirasakan, dipikirkan dan dikehendaki kepada individu maupun secara kelompok. Dengan penyampaian tugas atau informasi yang baik tentu akan memberikan pemahaman dan pengaplikasian yang baik sehingga komunikasi bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang atau kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prastya, 2024) yang menghasilkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai.

Komunikasi dibagi menjadi dalam beberapa factor menurut Downs dalam (Iriantara & Syukri, 2017)

1. Iklim komunikasi yang mencerminkan komunikasi pada level organisasi dan pribadi.
2. Komunikasi pengawasan adalah komunikasi yang dilakukan seorang atasan (*upward*) dan kepada bawahan (*downward*) dalam hierarki organisasi.
3. Integrasi organisasi yang berkembang sejalan dengan informasi tentang lingkungan kerja yang diterima individu.
4. Kualitas media yang berhubungan dengan penyampaian informasi tentang pelaksanaan rapat, arahan tertulis yang singkat dan jelas, serta arus komunikasi di dalam organisasi.
5. Komunikasi horizontal dengan rekan kerja dan komunikasi non-formal yang akurat serta bisa sampai ke semua orang.
6. Informasi korporat yang memberikan berbagai informasi tentang organisasi secara keseluruhan, termasuk informasi tentang perubahan, posisi keuangan, dan informasi tentang kebijakan serta tujuan organisasi.
7. Penyampaian umpan balik personal tentang kebutuhan personal pegawai sehingga bisa mengetahui cara penilaian terhadap pegawai dan cara hasil kerja diapresiasi organisasi.
8. Komunikasi bawahan yang arus komunikasinya menyebar ke atasan dan sesama

Karena pentingnya komunikasi dalam sebuah organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih baik maka penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara komunikasi internal dengan kinerja pegawai di SDN Pademangan Timur 06.

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan semua anggota populasi pegawai SDN Pademangan Timur 06 dijadikan sebagai sampel. Komunikasi Internal (X) merupakan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini sementara variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa pengujian validitas tertuang pada tabel berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal

Variabel	Indikator	Nilai R. hitung	Nilai R.Tabel	Keterangan
Komunikasi Internal (X)	X1	0,706	0,482	Valid
	X2	0,757		Valid
	X3	0,779		Valid
	X4	0,663		Valid
	X5	0,497		Valid
	X6	0,756		Valid
	X7	0,501		Valid
	X8	0,531		Valid
	X9	0,744		Valid
	X10	0,692		Valid
	X11	0,679		Valid
	X12	0,757		Valid
	X13	0,721		Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan pengujian variable komunikasi internal semua item pernyataan dinyatakan valid dimana r hitung > r tabel dengan nilai kritis (r-tabel) sebesar 0,482.

Tabel 2  
Uji Validitas Kinerja

Variabel	Indikator	Nilai R. hitung	Nilai R.Tabel	Keterangan
	Y1	0,757	0,482	Valid
	Y2	0,820		Valid
	Y3	0,872		Valid
	Y4	0,550		Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y5	0,483		Valid
	Y6	0,881		Valid
	Y7	0,759		Valid
	Y8	0,829		Valid
	Y9	0,538		Valid
	Y10	0,820		Valid
	Y11	0,688		Valid
	Y12	0,616		Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan pengujian variable kinerja semua item pernyataan dinyatakan valid dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,482

**Tabel 3**  
Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,505	6,807	,890	-.221	,828
Komunikasi	,915	,114		8,032	,000

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

pada variabel komunikasi internal dan kinerja pegawai semua valid. Adapun hasil pengujian semua item instrumen memiliki nilai koefisien realibilitas yang sangat tinggi sebesar 0,895.

**Tabel 4**  
Hasil Koefisien Korelasi

	Komunikasi Internal	Kinerja Pegawai
Komunikasi Internal	1	,890**
Pearson Correlation		,000
Sig. (2-tailed)	19	19
N		
Kinerja Pegawai	,890**	1
Pearson Correlation	,000	
Sig. (2-tailed)	19	19
N		

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan pada tabel 1 menunjukkan antara variabel komunikasi

internal dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah dan sangat kuat dengan koefisien sebesar 0.890.

Dalam menjawab besaran pengaruh antara komunikasi internal yang terdiri dari intensitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan olah data koefisien determinasi yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.791 atau sama dengan 79.1% dan sisanya 20.9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6**  
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 <sup>a</sup>	,791	,779	2,297

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS versi 23 ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil berikut

Pada hasil persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji koefisien regresi. Persamaan regresinya dapat dihitung dengan  $Y = -1,505 + 0,915X$

Artinya jika  $X=0$  atau tanpa adanya komunikasi internal maka kinerja pegawai sebesar -1,505 satuan. Dan jika X atau komunikasi internal naik 1 poin, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,915.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis nilai rata-rata dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif sebesar 79,1% terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal yang terjadi pada SDN Pademangan Timur 06 dikategorikan baik dimana intensitas komunikasi yang terjalin mampu menciptakan iklim komunikasi yang baik pada pegawai, adanya umpan balik pesan juga cukup membuktikan bahwa tingkat pemahaman pesan yang disampaikan tinggi, selain itu terdapat perubahan sikap yang ditunjukkan antara komunikasi bawahan serta kemampuan komunikasi dengan kualitas media mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi penelitian berikutnya diharapkan melakukan pengembangan penelitian baik dari segi responden, variabel, dan alat pengukuran.

#### REFERENSI

Agustini, N. A., Purnaningsih, N., Manusia, F. E., Pertanian Bogor, I., Departemen, D., Komunikasi, S., & Masyarakat, P. (2018). *Jurnal*

- Komunikasi Pembangunan eISSN 2442-4102 Bulan Februari (Vol. 16, Issue 1).*
- Argenti PA. (2013). *Corporate Communication*. McGraw-Hill International Edition.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Edisi II. Depok: Rajawali Pers
- Lindawati, S., Lubis, D.P., & Fatchiya, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Siswa SMK dengan Orang Tua, Guru, dan Teman Sebaya terhadap Kematangan Kariernya. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 20(02), 140-154.
- Muhammad, S. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>
- Mulyani, Y. S. (2017). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Dalam Meningkatkan Industri Pariwisata*. 8(2), 20-31. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khasanah/article/view/2296/1713>
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86.
- Putri, R.D.Z., Yulianti, S., & Anshori, M.I.(2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literatur Review. *Jurnal Imlian dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Prastya, I.K.Y., Widyani, A.A.D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerjam dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK PGRI 2 Gianyar. *Values*, 5 (1), 13-23
- Ratna, R., Peran, G. ..., Daya, S., 403, M., & Gumilang, R. R. (2022). Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba: Tinjauan Pustaka. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13.
- Robbins, S, & J. T. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Educational Limited.
- Silalahi, I. V. (2021). *Visi, Misi dan Nilai Perusahaan. Manajemen Strategik*. Media Sains Indonesia.
- Siregar, R.T., Enas, U., Putri, D.E., Hasbi, I., Ummah, A.H., Arifuddin, O., ... & Utami, M.M (2021). *Komunikasi Organisasi*
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Yusriani Simamora, I., Zahra, M., Afalah Sinaga, W., Ernanda Pandiangan, H., Fatimah Hasibuan, S., & Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, P. (2024). Peran Komunikasi dalam Pembangunan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.