

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN BIMA

Edi Ardianto<sup>1</sup>, Ita Purnama<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima.

Email: [ediardiantostiebima@gmail.com](mailto:ediardiantostiebima@gmail.com), [ita123purnama@gmail.com](mailto:ita123purnama@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok karena merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima yang berjumlah 204 pegawai. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah populasi, sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan 89 sampel (PNS). Dengan Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menentukan kelayakan secara statistic menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan uji parsial (t). hasil statistik uji t dalam variabel komunikasi internal di peroleh nilai hitung 5,064 dengan nilai t tabel sebesar 1,987 (5,064 > 1,987) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.

**Kata Kunci:** *Komunikasi internal, kinerja pegawai*

**Abstract:** Human resources have an important role both individually and in groups because they are the prime mover for the smooth running of activities, even the progress of an organization is determined by the existence of human resources. every agency will always try to improve the performance of its employees, with the hope that organizational goals can be achieved. The population in this study were all employees at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Bima Regency, totaling 204 employees. While the sample is part of the total population, the sample taken in this study uses 89 samples (PNS). With data collection techniques by means of observation, questionnaires and literature. This study determines statistical feasibility using validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, correlation coefficient analysis (R), analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), and partial test (t). the statistical results of the t test in the internal communication variable obtained a calculated value of 5,064 with a t table value of 1,987 (5,064 > 1,987) with a significant value of 0,000 less than the value of 0,05 (0,000 < 0,05), then the first hypothesis (H1) states that "There is a significant influence of internal communication on employee performance at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Bima Regency.

**Keywords:** Internal communication, Employee performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok karena merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Gary Dessler dalam (Romadon 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengkompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan Dalam meningkatkan kualitas SDM dalam instansi atau organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, disebabkan kinerja pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, salah satunya komunikasi.

Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks yaitu komunikasi yang terjadi didalam organisasi (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar organisasi (*external communication*). Dalam komunikasi internal, baik secara

horizontal dan vertikal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancar komunikasi atau dengan kata lain terjadi miskomunikasi. Komunikasi internal adalah komunikasi yang berbeda dalam organisasi, yang terlihat oleh adanya struktur organisasi. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi, jika kurangnya adanya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan jika dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik atasan ataupun pegawai diruang lingkup organisasi itu sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Tafsir et al. 2023) bahwa komunikasi internal pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical didalam organisasi yang menyebabkan organisasi berlangsung (operasi dan manajemen). Menurut Wursanto dalam (Boihaki, Halimah, and Rahmah 2022) mengemukakan bahwa komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain dalam suatu organisasi untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut poppy ruliana dalam (Suwanto et al. 2021) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Adapun komunikasi menurut Aselina Endang Trihastuti dalam (Prathomo, Sahwan, and Wahyuni 2022) menyatakan bahwa, komunikasi internal dalam organisasi sangat penting bagi kelompok atau organisasi yang tertarik untuk mencapai tujuan organisasi melalui kolaborasi.

Menurut Effendi dalam (Suwanto et al. 2021) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung dengan cara melakukan komunikasi yang efektif, Sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan didasari dengan kecakapan, pengalaman serta intesitas dan penggunaan waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi (Putri, Sugianingrat, and Mahayasa 2022). Adapun Kinerja Menurut Mangkunegara dalam (Tafsir et al. 2023) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima merupakan salah instansi yang mempunyai tugas dalam membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan dibidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang merupakan tujuan yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai organisasi yang dapat meningkatkan sarana dan prasarana dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa masalah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima yang berkaitan dengan komunikasi internal yaitu adanya komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan ataupun sesama bawahan, kurang maksimalnya pelaksanaan program kerja

dikarenakan kurangnya koordinasi sesama pegawai antara atasan dan bawahan, serta sering terjadi miskomunikasi sesama pegawai disaat jam kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang berjenis asosiatif. Menurut sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relavan antara dua atau lebih variabel penelitian. Yang dalam penelitan untuk mencari hubungan variabel (X) komunikasi internal terhadap variabel (Y) kinerja.

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan Instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah alat yang digunakan mengumpulkan data atau alat untuk mengukur data dalam penelitian. Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Sugiyono (2019)

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima yang berjumlah 204 pegawai, yang terdiri dari tenaga kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) 89 orang, Honorer Daerah (HONDA) 30 orang dan sukarela 85 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono 2019). Oleh karena itu, sampel yang diambil sedapat mungkin harus mewakili populasi yang di teliti. Yang dalam hal ini peneliti menggunakan 89 sampel Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan sebagian dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. Yang beralamat di Jl. Gatot Soebroto Kota Bima Ntb, Penato'i, Mpunda, Bima, Nusa Tenggara Barat.84116.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menentukan kelayakan secara statistic menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji parsial (t).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrument penelitian pada variabel komunikasi internal dan kinerja pegawai dapat dikatakan seluruh item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu  $> 0,300$

### **Uji Reliabilitas**

hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel komunikasi internal (X) dan Kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sudah mencapai atau melebihi dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliable atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

## **Uji Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

---

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.542	3.141		8.450	.000
	Komunikasi Internal	.511	.101	.477	5.064	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah SPSS V.26, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 26,542 + 0,511X$$

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dijelaskan hasil statistik uji regresi linear sederhana sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 26,542 menyatakan bahwa jika tidak ada komunikasi internal atau X konstan, maka Kinerja pegawai adalah 26,542
- Koefisien regresi sebesar 0,511 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel komunikasi internal (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,511 satuan dengan asumsi yang lain adalah tetap.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.219	3.515

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Sumber : Data primer diolah SPSS V.26, 2023

Dari hasil tabel 2 diatas dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,477. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara komunikasi internal variabel X terhadap kinerja pegawai variabel Y berada pada titik **sedang**.

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

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,228 yang berarti bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai 22,8%. Sisanya 77,2% di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

### Uji Parsial (t)

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dijelaskan hasil statistik uji t dalam variabel komunikasi internal di peroleh nilai hitung 5,064 dengan nilai t tabel sebesar 1,987 (5,064 > 1,987) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima” **diterima**. Ini sejalan dengan penelitian

Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung 5,064 lebih besar dari t tabel 1,987.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas penulis mempunyai saran sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Bagi dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima, peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan faktor komunikasi yang kurang terjadi didalam lingkungan kantor. Selain itu peran pemimpin juga dapat mengontrol agar komunikasi vertical ataupun horizontal bisa berjalan dengan lancar.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti ini membahas pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) kabupaten bima, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada instansi yang menjadi lokasi penelitian. Maka saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah memperluas variabel-variabel bebas lainnya. Dikarenakan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai **sedang**.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Boihaki, Halimah, and Rahmah. 2022. “Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.” *Jurnal Ekobismen* 2(1): 50–63.
2. Khoiriyah, Eri, and Ismiyati. 2022. “Pengaruh Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Business and Accounting Education Journal* 3(2): 253–64.
3. Kristina, Munthe, and Emina Tiorida. 2017. “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(1): 86–97.
4. Mijaya, Rudi, and Febsri Susanti. 2023. “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam.” *Jurnal Economina* 2(2): 563–73.
5. Prathomo, Joko, Sahwan, and Wahyuni. 2022. “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank SULTENG Cabang Tolitoli.” 1(2): 72–81.
6. Putri, Ni Putu Chandra Saharani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and I Gede Aryana Mahayasa. 2022. “Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2(4): 1032–42.
7. Romadon, Nurdyansah. 2022. “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PG Modjopanggoong Tulungagung.” *Journal Of Business and Innovation Management* 4(2): 248–58.

8. Sobirin, Achmad. 2015. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
9. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
10. Suwanto et al. 2021. “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 1(3): 222–29.
11. Tafsir, Muhammad, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, and M Umar Data. 2023. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management* 6(1): 161–69.