

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI 1 PAJAR BULAN

Alma Danesya¹, Elvera², Yulia Misrania³

^{1,2,3}Universitas Lembah Dempo

almapga53@gmail.com¹, elvera@lembahdempo.ac.id², yuliamisrania@lembahdempo.ac.id³

Abstract: *This study aims to determine the effect of internal communication on employee performance at SMA Negeri 1 Pajar Bulan. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 48 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data were analyzed using simple linear regression, t-test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee performance. The regression equation obtained is $Y = 20.061 + 0.827X$, indicating that an improvement in internal communication leads to an increase in employee performance. The t-test result shows that the calculated t-value (6.993) is greater than the t-table value (1.679) with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted. The correlation coefficient value of 0.718 indicates a strong relationship between internal communication and employee performance. Meanwhile, the coefficient of determination ($R^2 = 0.515$) shows that internal communication contributes 51.5% to employee performance, while the remaining 48.5% is influenced by other factors outside this study. Therefore, internal communication has a positive and significant effect on employee performance at SMA Negeri 1 Pajar Bulan.*

Keywords: *Internal Communication, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 48 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 20,061 + 0,827X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,993 lebih besar dari t tabel sebesar 1,679 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 menunjukkan hubungan yang kuat antara komunikasi internal dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515 menunjukkan bahwa komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam lingkungan organisasi pendidikan, keberhasilan pencapaian tujuan sekolah tidak hanya bergantung pada kualitas proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja seluruh pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasional sekolah. Kinerja pegawai yang tinggi dapat menciptakan pelayanan pendidikan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang terjadi dalam lingkungan organisasi, baik secara vertikal antara pimpinan dan bawahan, secara horizontal antarpegawai, maupun secara diagonal antarunit kerja. Komunikasi yang berjalan dengan baik dapat menciptakan koordinasi kerja yang efektif, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian tugas.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, dimana komunikasi internal tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi dasar perlunya penelitian lebih lanjut pada objek dan kondisi organisasi yang berbeda.

SMA Negeri 1 Pajar Bulan sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki pegawai dengan latar belakang dan status kepegawaian yang beragam. Perbedaan tersebut menuntut adanya sistem komunikasi internal yang efektif agar koordinasi kerja dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan kondisi lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti penyampaian informasi yang belum merata, koordinasi antarpegawai yang belum optimal, serta keterlambatan umpan balik dari pimpinan terhadap laporan pekerjaan pegawai. Kondisi tersebut dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan sistem komunikasi internal sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, ide, serta pesan kerja yang terjadi antara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Komunikasi internal bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman, memperkuat koordinasi, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan yang mencakup pemberian instruksi, penyampaian laporan, serta pemberian umpan balik. Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi antarpegawai pada tingkat yang sama untuk meningkatkan koordinasi dan kerja sama. Sedangkan komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang terjadi antarunit kerja yang berbeda dalam organisasi.

Komunikasi internal yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, seperti memperlancar arus informasi, meningkatkan kerja sama antarpegawai, mengurangi konflik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat kinerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, serta kreativitas.

Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, salah satunya adalah komunikasi internal.

Hubungan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi internal yang berjalan secara efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kejelasan informasi, koordinasi yang efektif, serta adanya dukungan dan umpan balik dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Semakin baik komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahan informasi, hambatan koordinasi, serta menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Sumber Data : Diolah Penulis (2026)

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan.

Ho: Komunikasi internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh variabel komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Pajar Bulan dengan objek penelitian seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan sekolah tersebut.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 pegawai yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 48 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap variabel komunikasi internal dan kinerja pegawai.

Variabel komunikasi internal diukur berdasarkan indikator komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Komunikasi vertikal meliputi instruksi dari atasan, penyampaian laporan, serta pemberian umpan balik. Komunikasi horizontal mencakup

koordinasi, kerja sama, dan kelancaran arus informasi antarpegawai. Sedangkan komunikasi diagonal mencakup komunikasi lintas unit serta dukungan dalam pelaksanaan tugas.

Variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Data penelitian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi pengolahan data statistik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi internal dan kinerja pegawai dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan:

$$Y = 20,061 + 0,827X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,061 berarti apabila komunikasi internal tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai berada pada angka 20,061. Koefisien regresi komunikasi internal sebesar 0,827 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi internal sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,827 satuan. Dengan demikian, komunikasi internal memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 6,993 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,679 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil pengujian koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,718. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja pegawai berada pada kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses komunikasi yang terjalin

antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,515. Artinya, komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor individu pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa komunikasi internal menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka, jelas, dan terstruktur dapat memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Pajar Bulan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Komunikasi internal yang baik melalui kejelasan instruksi dari pimpinan, kelancaran penyampaian informasi, koordinasi antarpegawai, serta adanya dukungan dalam pelaksanaan tugas mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Besarnya kontribusi komunikasi internal terhadap kinerja pegawai mencapai 51,5%, sementara faktor lain di luar penelitian turut memberikan pengaruh sebesar 48,5%.

Oleh karena itu, pihak SMA Negeri 1 Pajar Bulan diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui pelaksanaan rapat secara rutin, pemberian umpan balik

yang cepat, serta peningkatan koordinasi antarunit kerja agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Andini, N. (2026). Efektivitas komunikasi internal terhadap produktivitas kerja. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 70–75.
- Elvera, E., & Yesita, R. (2021). *Metodologi penelitian bisnis*. Andi.
- Fadilah, N., & Riskarini, D. (2026). Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Sari Idaman. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 382–390. <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.61>
- Fatimah, N. O., & Purwanda, E. (2024). Analisis peran komunikasi internal dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai (Studi kasus di Cabang Retail Griya Grand X). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2639>
- Febiola, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Assurance STO Telkom Johar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(4), 865–873. <https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43711>
- Habeahan, A. B., Sinaga, A. A. P., & Saragih, H. (2026). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1). <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7483>
- Hasanah, N., Firdaus, & Firdaus, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru di SMA/SMK Muhammadiyah Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(2), 112–121.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

- Josua, B., Bernhard, & Genita. (2019). Pengaruh komunikasi internal, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5525–5533.
- Laia, Y. P. (2025). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 347–351.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2).
- Misranya, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekombis Review*, 10(1).
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 86–97.
- Nainggolan, H., Agustina, N., Handayani, L., & Syam, S. (2025). Pengaruh komunikasi internal stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 25(1), 37–49.
- Ningrum, E. A., Suratriadi, P., & Alif, M. I. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik*, 1(6), 291–309.
- Pitaloka, F. (2025). Pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Intermulia Sejahtera. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 575–586.
- Prasada, D., & Nursyamsiah, A. (2025). Pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Komit Prima Teknik Jakarta Timur. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 2(4), 430–439.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4).
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh komunikasi internal dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE*, 4(1).
- Riinawati. (2025). Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi. PT Pustaka Baru.

- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5).
- Robby, S., Sungkono, & Maman. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 111–126.
- Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2).
- Susilawati, Halim, M. R., & Dammar, T. H. (2026). Pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Capacity Journal of Amkop*, 4(1), 132–137.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3).
- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(1).
- Trihastuti, E. (2024). Komunikasi internal organisasi. Prenadamedia Group.
- Universitas Lembah Dempo. (2025). Pedoman penyusunan penulisan proposal dan skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lembah Dempo.
- Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–16. <https://doi.org/10.31294/jab.v4i1.3469>
- Wildayana, E., Machasin, & Yulia. (2019). Pengaruh pengawasan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 3(1), 13–16.
- Zuren, A., Wati, L., & Suseno, A. (2024). Peran komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja pegawai: Studi kasus pada PT Sinergi Karya Abadi Kisamaun Kota Tangerang. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(4), 2072–2080. <https://doi.org/10.56672/9w08b303>

Mico, S., & Feriyansyah, A. (2025). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kesatuan Pengelola Hutan (KPH) Wilayah X Dempo. *Ekonomia*, 15(2), 130-146.