



PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

Listia Nurlatifah, Andi

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : andistiatsm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tasikmalaya. Komunikasi internal yang efektif, baik vertikal, horizontal, maupun diagonal, mendorong pemahaman terhadap tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain asosiatif, menggunakan observasi, wawancara, dan angket sebagai instrumen. Populasi berjumlah 42 orang, dengan teknik sensus sebagai metode pengambilan sampel. Variabel independen adalah komunikasi internal, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi 67,3% dan koefisien regresi 0,891. Nilai t hitung sebesar 8,957 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menguatkan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya.

Kata kunci: Komunikasi, Internal, Kinerja.

ABSTRACT

This study analyzes the influence of internal communication on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Tasikmalaya Regency. Effective internal communication—whether vertical, horizontal, or diagonal—enhances understanding of organizational goals and improves employee performance. The research uses a quantitative approach with an associative design, employing

observation, interviews, and questionnaires as instruments. The population consists of 42 people, with the census method used for sampling. The independent variable is internal communication, while the dependent variable is employee performance, measured by work quality, quantity, timeliness, attendance, and teamwork. The results of simple linear regression analysis show that internal communication significantly affects employee performance, contributing 67.3% with a regression coefficient of 0.891. A t-test result of 8.957 with a significance value of 0.000 (< 0.05) confirms that internal communication plays a crucial role in improving employee performance at BPBD Tasikmalaya Regency.

Keywords: Communication, Internal, Performance.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, aktivitas kehidupan manusia mengalami perubahan yang signifikan. Salah satu perubahan paling mencolok adalah digitalisasi di berbagai aspek, termasuk dalam lingkungan manajemen publik. Manajemen publik, menurut Osborne (2010), telah mengalami pergeseran dari pendekatan birokratik menuju *new public governance* yang menekankan pada partisipasi, kolaborasi, dan inovasi dalam pelayanan publik. Dalam praktiknya, manajemen publik berfokus pada restrukturisasi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta evaluasi program untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan.

Keberhasilan organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif menjadi tulang punggung organisasi karena menciptakan pemahaman bersama dan memperkuat koordinasi antarindividu. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sutanto dan Pramono (2020), yang menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik karena memperjelas instruksi dan mendorong rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi.

Identitas organisasi juga tercermin dalam budaya kerja dan sistem komunikasi yang diterapkan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, komunikasi antara pimpinan dan bawahan sangat penting agar setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas. Sedarmayanti

(2018) menambahkan bahwa komunikasi internal yang lancar memungkinkan tersampainya informasi strategis dari pimpinan kepada pelaksana teknis, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai sebagai indikator utama keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari kuantitas, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu. Terlebih dalam instansi penanggulangan bencana seperti BPBD, efektivitas komunikasi internal sangat krusial untuk mendukung respons cepat dan akurat. Berdasarkan data kinerja BPBD Kabupaten Tasikmalaya tahun 2024, terlihat bahwa keberhasilan dalam mencapai target SAKIP dan indeks ketangguhan bencana menunjukkan kontribusi positif komunikasi internal, meskipun indeks risiko bencana masih memerlukan perbaikan strategi.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti Rizal et al. (2017) dan Maulana (2019), telah mengungkapkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks umum atau dinas teknis non-kebencanaan. Oleh karena itu, kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada fokus analisis yang dilakukan pada organisasi tanggap darurat (BPBD) yang memiliki karakteristik kerja dengan tingkat stres tinggi, tuntutan kecepatan respon, dan struktur komunikasi kompleks. Penelitian ini juga menyesuaikan konteks komunikasi internal dengan indikator kinerja pegawai yang relevan dengan pelayanan publik di bidang penanggulangan bencana.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya, tetapi juga untuk merumuskan strategi komunikasi yang lebih optimal dan kontekstual guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan pelayanan publik di sektor kebencanaan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya, serta merumuskan strategi komunikasi yang lebih optimal untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, dengan komunikasi internal sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Terdapat dua variabel kuantitatif yang dianalisis dalam hubungan

fungsional. Lokasi penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tasikmalaya, beralamat di Jln. Otto Iskandardinata No.19, Empangsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hubungan antara dua variabel secara numerik dan objektif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan jenis sensus, di mana seluruh pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya dijadikan sampel.

HASIL dan PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komunikasi internal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8400.630	2095.126		4.010	.000
XTOTAL	.891	.100	.820	8.957	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8400,630 + 0,891X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta sebesar 8400,630 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat komunikasi internal (nilai $X = 0$), maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 8400,630. Ini mencerminkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar komunikasi internal yang juga memengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien regresi sebesar 0,891 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada komunikasi internal akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,891 satuan. Nilai ini bersifat positif, yang berarti hubungan antara komunikasi internal dan kinerja pegawai adalah searah dan signifikan secara statistik.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,957 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8400.630 mengindikasikan bahwa ketika tidak ada komunikasi internal ($X=0$), kinerja pegawai (Y) masih bernilai 8400.630. selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,891 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit komunikasi internal akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,891 unit.

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.664	2767.55576

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai R sebesar 0.673. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara komunikasi internal (variabel independent) dengan kinerja pegawai (variabel dependen). Korelasi ini berada dalam kategori sedang, yaitu pada rentang nilai 0.40-0.60.

Nilai R square sebesar 0.673 menunjukkan bahwa 67.3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi internal. Artinya, komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 67.3% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya 32.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Nilai R square sebesar 0.664 menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan mempertimbangkan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Adjusted R square yang tidak berbeda jauh dari R square (67.3% dan 66.4%) menunjukkan bahwa model regresi ini stabil dan memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik tanpa menjadi *overfitting*.

Hasil ini diuji koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 67.3%. Sisanya, yaitu 32.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Oleh karena itu, komunikasi internal tetap menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan, tetapi perlu diiringi dengan faktor – faktor lain guna meningkatkan kinerja pegawai secara lebih menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tasikmalaya sangat dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi dengan besaran sebesar pengaruh 67,3%. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan penyebaran angket dan penulis juga menggunakan aplikasi SPSS Versi 23, Pengujian SPSS ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dari uji SPSS semuanya dinyatakan valid. Dan untuk hasil uji reabilitas dikatakan bahwa terdapat korelasi substansial antara Hubungan antara Kinerja Pegawai dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiap indikator dalam dimensi Komunikasi Internal dari variabel X ditetapkan memiliki jawaban alternatif tinggi dan skor F. Hal ini menunjukkan betapa banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai oleh komunikasi internal.

Berdasarkan simpulan di atas mengenai hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tasikmalaya, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan komunikasi internal yaitu :

a) Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini menyarankan mampu menambah wawasan mengenai ilmu administrasi negara, serta

diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis yang berkenaan dengan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.

b) Secara Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menambah khasanah literatur, serta berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung pada program studi ilmu administrasi negara di STIA YPPT Priatim Tasikmalaya.

c) Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini menyarankan mampu menambahkan panduan dari kajian pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai yang mana menjadi patokan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tasikmalaya agar dapat meningkatkan dan memperbaiki komunikasi internalnya. Penulis juga menyarankan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tasikmalaya untuk meningkatkan komunikasi internal yang saat ini sudah berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghofur, N. (2014). *Manajemen Publik Pada Pemerintah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepu). Salemba Empat.
- Moehariono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, D. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Ranjang Rafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Rustan, A. S., & Hakki, N. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Silalahi, M. (2021). *Perilaku Organisasi* (edisi pert). Eureka Media Aksara.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*



(edisi kedua). Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer*. Rajawali Pers.