

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI SATUAN PELAKSANA OPERASIONAL DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA AIR V KABUPATEN SUMBAWA

Ika Fitriyani<sup>1\*</sup>, Indah Maulida<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Penulis Korespondensi: [ikaekonomi@gmail.com](mailto:ikaekonomi@gmail.com)

| Article Info                                                                                                             | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Article History</b><br>Received : September 21, 2025<br>Accepted : November 29, 2025<br>Published : December 31, 2025 | <i>This study aims to determine the effect of internal communication on employee work effectiveness at the Water Resources Operation and Maintenance Activity Implementation Unit V. This research employs an associative research method. The type of data examined in this study is quantitative data collected directly from primary sources through questionnaires. The population in this study consisted of all employees of the Water Resources Operation and Maintenance Activity Implementation Unit V, totaling 34 employees. The sample was determined using the saturated sampling method, in which all members of the population were included as the sample. Data analysis was conducted using simple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination test (<math>R^2</math> test). The results of the study indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Water Resources Operation and Maintenance Activity Implementation Unit V. This finding is supported by the t-count value of 5.311, which is greater than the t-table value of 2.037 (<math>5.311 &gt; 2.037</math>), and the significance value of 0.000, which is lower than 0.05 (<math>0.000 &lt; 0.05</math>). The coefficient of determination (<math>R^2</math>) value is 0.469, indicating that the percentage of the influence of internal communication on employee work effectiveness was 46.9%. while the remaining of 53.1% was influenced by other variables outside this study, such as the work environment, work discipline, compensation, and organizational management policies and practices.</i> |
| <b>Keywords</b><br>Internal Communication;<br>Work Effectiveness.                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### PENDAHULUAN

Organisasi pada era modern dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Dalam organisasi publik, keberhasilan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh bagaimana pegawai mampu menjalankan tugas, berkoordinasi, serta membangun hubungan kerja yang efektif antarbagian. Salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas kerja pegawai adalah komunikasi internal yang berjalan secara baik dan terstruktur.

Komunikasi internal menjadi elemen fundamental dalam organisasi karena berfungsi sebagai mekanisme penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, penyelesaian masalah, serta pembentukan hubungan kerja antarpegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap anggota organisasi memahami tugas, tanggung jawab, tujuan, serta standar kerja yang harus dicapai. Sebaliknya, lemahnya komunikasi internal dapat menyebabkan terjadinya kesalahan informasi, keterlambatan pekerjaan, konflik antarpegawai, hingga menurunnya efektivitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), komunikasi organisasi merupakan proses penting yang memungkinkan

individu dan kelompok mengoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kualitas komunikasi internal memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana pegawai menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang terjadi dalam Perusahaan, kantor, Lembaga ataupun organisasi. Bentuk komunikasi ini dapat terjadi antar karyawan, sebagai rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Menurut Suwanto (2021), komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Sementara Agustini dan Purnaningsih (2018) menyatakan bahwa komunikasi internal ialah proses pertukaran pemikiran antara para pimpinan dan pegawai dalam suatu perusahaan yang terjadi dalam berbagai konteks komunikasi yaitu vertikal, horizontal, maupun diagonal.

Komunikasi internal berguna untuk mencari tahu informasi mengenai apa saja yang harus dilakukan karyawan. Tujuan utama komunikasi internal antara lain adalah untuk memfasilitasi perekrutan dan memelihara karyawan berkualitas tinggi yang dapat berkontribusi dengan positif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Selain itu, komunikasi internal juga memiliki tujuan untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka akan selalu mendapatkan informasi, sehingga kinerja maupun kepuasan kerjanya dapat dimaksimalkan. Komunikasi internal juga ditujukan untuk memelihara hubungan harmonis antarkaryawan agar karyawan merasa dihargai dan merasa ikut memiliki perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan Perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya (Wahyu, 2024).

Dalam konteks organisasi pemerintahan, komunikasi internal memiliki peran yang semakin penting karena karakteristik pekerjaan pemerintah membutuhkan koordinasi lintas bidang, kepatuhan terhadap prosedur, serta kesinambungan pelayanan publik. Organisasi pemerintah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target internal, tetapi juga memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu, efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi publik. Pegawai yang memiliki pemahaman yang jelas terhadap tugas dan memperoleh informasi yang tepat waktu akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, akurat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif dengan efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan berlangsung dua arah mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan serta memperkuat koordinasi antarunit organisasi. Menurut Prawinda dan Yulianti (2022), komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai (*employee engagement*) karena pegawai merasa memperoleh informasi yang cukup dan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi. Selanjutnya, Haryanto *et al.* (2024) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang berkualitas berperan dalam membangun kepercayaan organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan mendukung pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Pada dasarnya, efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang mencapai tujuan yang di harapkan atau di kehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dan segi tercapai tidaknya sasaran yang telah di tetapkan. Pandangan dari segi efektivitas organisasi terdiri atas efektivitas individu dan kelompok. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat untuk mencari nafkah, atau sebagai mata pencarian. Sedangkan efektifitas itu sendiri

merupakan suatu komunikasi yang melalui proses tertentu, secara terukur yaitu tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan sebelumnya. Berkait dengan manajemen organisasi, manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, yang menyeluruh dalam melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dari masing-masing setiap individu karyawan. Manajemen kinerja sangat menunjang keberhasilan dalam organisasi dalam perkembangan performan SDMnya.

Untuk mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dalam berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai dan menginterpretasinya. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang nyata yang telah diwujudkan. Namun jika usaha atau hasil pekerjaan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan tidak sesuai dengan rencana, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Permasalahan komunikasi internal sering menjadi salah satu tantangan dalam organisasi yang memiliki struktur kerja kompleks dan aktivitas operasional yang tinggi. Hambatan komunikasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti penyampaian informasi yang tidak merata, kurangnya koordinasi antarpegawai, perbedaan pemahaman terhadap instruksi kerja, maupun keterlambatan penyampaian kebijakan organisasi. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap efektivitas kerja pegawai karena pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan secara cepat menjadi mengalami hambatan akibat kurang optimalnya arus informasi.

Fenomena tersebut menjadi relevan untuk dikaji pada Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa, sebagai salah satu unit kerja yang memiliki tanggung jawab dalam mendukung pengelolaan, operasional, serta pemeliharaan infrastruktur sumber daya air. Aktivitas organisasi ini membutuhkan koordinasi yang intensif antara pimpinan, staf administrasi, tenaga teknis, serta pihak terkait lainnya. Pelaksanaan tugas seperti pemeliharaan jaringan irigasi, pengawasan kondisi infrastruktur sumber daya air, serta penanganan berbagai kebutuhan operasional membutuhkan komunikasi yang cepat, akurat, dan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan tugas operasional tersebut, efektivitas kerja pegawai menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam mencapai target pelayanan dan pemeliharaan sumber daya air. Namun, kompleksitas pekerjaan lapangan dan jumlah pihak yang terlibat dapat menimbulkan tantangan komunikasi internal. Perbedaan lokasi kerja, karakteristik tugas pegawai, serta kebutuhan koordinasi antara bagian teknis dan administratif berpotensi menyebabkan munculnya hambatan komunikasi apabila tidak dikelola secara optimal. Kondisi tersebut dapat berpengaruh terhadap kecepatan pengambilan keputusan, ketepatan pelaksanaan pekerjaan, serta pencapaian target organisasi.

Selain itu, karakteristik organisasi pemerintah yang memiliki struktur hierarki formal menyebabkan komunikasi internal menjadi aspek yang sangat menentukan. Informasi dari pimpinan harus dapat diterima dan dipahami oleh pegawai secara tepat, sementara masukan dari pegawai di tingkat pelaksana juga perlu tersampaikan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan. Komunikasi yang hanya berjalan satu arah dapat mengurangi kesempatan pegawai untuk memberikan masukan terkait permasalahan operasional yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi internal yang bersifat terbuka, partisipatif, dan mendukung hubungan kerja yang efektif.

Meskipun penelitian mengenai komunikasi internal dan efektivitas kerja telah banyak dilakukan pada berbagai sektor organisasi, kajian yang secara spesifik mengangkat hubungan kedua variabel tersebut pada organisasi teknis pemerintahan

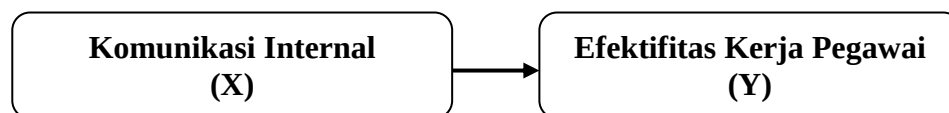
bidang pengelolaan sumber daya air masih relatif terbatas, khususnya pada tingkat daerah seperti Kabupaten Sumbawa. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, perusahaan swasta, maupun organisasi pelayanan umum lainnya. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) mengenai bagaimana komunikasi internal berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada organisasi pemerintah yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis dan operasional.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi internal merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik dapat memperkuat koordinasi, memperjelas tugas, meningkatkan pemahaman kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa”** penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai sejauh mana komunikasi internal berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi organisasi dalam memperbaiki sistem komunikasi internal dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pelayanan publik yang lebih efektif.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Darmanah (2019) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas), yaitu Komunikasi Internal (X) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Efektifitas Kerja Pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y). Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat disajikan dalam gambar berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data jawaban responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menanggapi kuesioner yang diberikan terkait permasalahan yang diteliti.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Kuncoro (2018), data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer secara langsung melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian, yaitu pegawai Satuan Pelaksana Kegiatan Operasional Dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V.

## Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Yusuf (2018), mengatakan populasi adalah seluruh subjek di dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Pelaksana Kegiatan Operasional Dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V yang berjumlah 34 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil sebagian dari anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang menjadi sumber data pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Menurut Riduwan (2019), kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Angket yang digunakan pada penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda checklist ( $\checkmark$ ). Penentuan skor/nilai masing jawaban disusun berdasarkan *skala likert* yang merupakan skor pendapat responden hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu 5 = SS (sangat setuju), 4 = S (setuju), 3 = KS (kurang setuju), 2 = TS (tidak setuju), dan 1 = STS (sangat tidak setuju).

## Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah Komunikasi Internal (X), sedangkan variabel terikatnya adalah Efektifitas Kerja Pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y). Selain itu, dilakukan pula pengujian hipotesis parsial (uji t), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ). Dalam penelitian ini, data-data diolah dengan menggunakan software pengolahan data statistik *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) (Jazuli, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linear sederhana adalah model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh Komunikasi Internal (X) terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y).

Hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan software SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 7.026                       | 7.199      |                           | .976  | .336 |
| Komunikasi Internal | .876                        | .165       | .684                      | 5.311 | .000 |

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat disajikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$\text{Efektifitas Kerja Pegawai} = 7.026 + 0.876 (\text{Komunikasi Internal}) + e$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) adalah sebesar 7.026 yang merupakan angka konstan. Artinya, apabila nilai variabel komunikasi internal (X) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan (0), maka efektifitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y) adalah konstan sebesar 7.026.
- Nilai  $\beta$  koefisien regresi variabel komunikasi internal (X) adalah sebesar 0.876 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Hal ini mengandung arti bahwa apabila nilai variabel komunikasi internal (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka efektifitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.876. Sebaliknya, apabila nilai variabel komunikasi internal (X) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka efektifitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan menurun sebesar 0.876.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021), uji statistik t atau uji parsial merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pada uji statistik t, nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% (0.05). Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ( $sig. < 0.05$ ).

Pada penelitian ini, uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh komunikasi internal (X) terhadap efektifitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) dengan bantuan software SPSS yang disajikan dalam tabel 1., diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 5.311 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df = n - k = 34 - 2 = 32$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.037, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $5.311 > 2.037$ ), serta nilai probabilitas hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2021), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  semakin kecil mendekati nol, berarti semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 atau 100%, berarti semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh komunikasi internal (X) terhadap efektifitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model                                          | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1                                              | .684 <sup>a</sup> | .469     | .452              | 2.803                      |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja       |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diindikasikan oleh nilai *R-Square* adalah sebesar 0.469. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 46,9% dan berada pada kategori moderat, sedangkan sisanya sebanyak 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, serta kebijakan dan praktik manajemen organisasi (Puspita dan Arisandi 2024).

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi internal menjadi salah satu faktor penting yang mampu mendukung pegawai dalam memahami tugas, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, meningkatkan koordinasi, serta mencapai target organisasi secara lebih optimal.

Secara teoritis, temuan penelitian ini memperkuat pandangan teori komunikasi organisasi yang menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses utama dalam mengintegrasikan aktivitas individu maupun kelompok dalam organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa komunikasi memiliki fungsi penting dalam mengendalikan perilaku, menyampaikan informasi, membangun motivasi, serta menyediakan sarana ekspresi bagi anggota organisasi. Ketika komunikasi internal berjalan secara efektif, pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan organisasi, pembagian tugas, standar pekerjaan, dan mekanisme penyelesaian masalah sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif.

Dalam konteks Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme komunikasi antarpegawai, komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta pertukaran informasi terkait pekerjaan memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas kerja. Karakteristik pekerjaan pada bidang operasional dan pemeliharaan sumber daya air membutuhkan koordinasi yang tinggi karena aktivitas pekerjaan tidak hanya dilakukan di dalam kantor, tetapi juga melibatkan kegiatan teknis di lapangan. Oleh karena itu, informasi yang akurat, jelas, dan tepat waktu menjadi faktor penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai rencana.

Komunikasi internal yang efektif memungkinkan pegawai memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Misalnya, informasi mengenai jadwal kegiatan pemeliharaan, pembagian tanggung jawab, perubahan kebijakan teknis, maupun kendala lapangan harus tersampaikan dengan baik agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Apabila komunikasi berlangsung secara terbuka dan dua arah, pegawai juga memiliki kesempatan untuk menyampaikan masukan maupun kendala yang dihadapi sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan secara lebih cepat dan tepat.

Apabila dikaitkan dengan indikator efektivitas kerja, pengaruh positif komunikasi internal dapat dijelaskan melalui beberapa aspek. Pertama, komunikasi internal membantu meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan karena pegawai memperoleh informasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Kedua, komunikasi internal meningkatkan koordinasi antarpegawai, khususnya pada pekerjaan yang membutuhkan kerja sama antarbagian. Ketiga, komunikasi internal mendukung ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karena hambatan informasi dapat diminimalkan. Keempat, komunikasi internal membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik sehingga pegawai lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu *et al.* (2022) yang menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik mampu meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesalahan informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Febianti *et al.* (2020) yang membuktikan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif dengan efektivitas kerja pegawai pada organisasi pemerintahan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komunikasi internal menjadi faktor pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi karena mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, penelitian Muhammad (2023) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dan pegawai dapat memperkuat koordinasi serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa dalam organisasi pemerintahan, komunikasi internal bukan hanya sebagai aktivitas penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen manajemen untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Namun demikian, besarnya kontribusi komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 46,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki tingkat pengaruh dalam kategori moderat. Artinya, komunikasi internal merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk efektivitas kerja pegawai, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, komunikasi internal memiliki peranan strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, tetapi peningkatan efektivitas organisasi tidak

dapat hanya dilakukan melalui aspek komunikasi saja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dengan memperhatikan faktor individu, pekerjaan, dan lingkungan organisasi.

Hal ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola berbagai faktor sumber daya manusia, termasuk motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun komunikasi internal memiliki peranan penting, organisasi tetap perlu memperhatikan faktor lain agar peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.* (2022) yang menemukan bahwa komunikasi internal bersama faktor lain seperti motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi merupakan bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang saling berkaitan dengan faktor organisasi lainnya. Selain itu, penelitian Palupi dan Ratmono (2021) menunjukkan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa komunikasi internal merupakan salah satu mekanisme utama dalam membangun efektivitas kerja pegawai pada organisasi publik. Sistem komunikasi yang baik mampu menciptakan koordinasi, memperjelas tujuan kerja, meningkatkan keterlibatan pegawai, dan mendukung pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penguatan komunikasi internal dapat menjadi salah satu strategi manajerial bagi Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan publik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa efektivitas kerja pegawai pada Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana organisasi membangun sistem komunikasi internal yang efektif. Organisasi yang mampu membangun pola komunikasi yang efektif akan lebih mudah menciptakan kesamaan pemahaman dan mengurangi potensi kesalahan kerja. Semakin baik komunikasi yang dibangun dalam organisasi, semakin besar peluang pegawai untuk bekerja secara terarah, terkoordinasi, dan produktif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kabupaten Sumbawa.
2. Besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 46,9% dan berada pada kategori moderat, sedangkan sisanya sebanyak 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, serta kebijakan dan praktik manajemen organisasi.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan beberapa hal untuk meningkat kualitas pegawai Satuan Pelaksana Operasional dan Pemeliharaan Sumber Daya Air V Kabupaten Sumbawa, yaitu sebagai berikut.

### 1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian, instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penguatan koordinasi, keterbukaan informasi, serta komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Instansi juga perlu menyediakan ruang komunikasi yang efektif, baik melalui rapat koordinasi maupun media komunikasi kerja, agar penyampaian informasi terkait tugas dan tanggung jawab dapat berjalan lebih cepat dan akurat. Selain itu, instansi perlu memperhatikan faktor lain di luar komunikasi internal, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan dukungan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara optimal.

### 2. Bagi Pegawai

Pegawai disarankan untuk meningkatkan partisipasi dalam komunikasi kerja dengan cara menyampaikan informasi, kendala, dan masukan secara terbuka kepada pimpinan maupun rekan kerja. Pegawai juga perlu membangun kerja sama yang baik, meningkatkan kedisiplinan, serta menjalankan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing agar koordinasi pekerjaan semakin efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M., Rayshinta R. A., Pricela, F., Agatha, S., & Hidayati, T. (2025). Literatur Review: Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(4), 1993-2000.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Febianti, F., Kusdinar, R., & Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*, 12(2), 201-226.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi Kesepuluh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto, I., Harsono, R. D. M., & Marianti, M. M. (2024). Pengaruh Leadership Style Dan Internal Communication Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 2381-2397.
- Jazuli, A. (2021). *Statistika Penelitian Dilengkapi Aplikasi SPSS*. Purwokerto: UM Purwokerto Press.
- Jeslyn, Setyawan, A., & Nelson, A. (2025). Peran Motivasi dan Komunikasi dalam Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Perubahan Organisasi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 514-521.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.

- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- 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.
- Palupi, R. T., & Ratmono. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) (Studi Kasus Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(4), 934-943.
- Pello, J. G. I. J., Ulybinu, P. S., Rohman, A. N., & Kumara, A. P. A. (2025). Peran Strategis Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 326-337.
- Prawinda, K. S., & Yulianti, P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebangkitanemployee Engagement Di Perbankan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(1), 494-512.
- Puspita, I., & Arisandi, L. (2024). Peran Efektivitas Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Sarana Inspect Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1-10.
- 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), 1032-1042.
- Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73-85.
- Riduwan. (2019). *Dasar-Dasar Statistika (Cet.15)*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022b). *Organizational Behavior (18<sup>th</sup> Ed.)*. London, UK: Pearson Education.
- Saputra, F., 2021. Leadership, Communication, and Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59-70.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, A.M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Kencana.
- Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12-16.