

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL BINA ADMINISTRASI KEWILAYAHAN KEMENDAGRI

Lisa Veronika

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of internal communication and employee development on employee performance at the Directorate General of Regional Administration Development, Ministry of Home Affairs, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to employees as respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 25.0 through validity and reliability tests, as well as hypothesis testing. The results showed that internal communication had an effect on employee performance, with a contribution of 32.8% and a significance level of $0.003 < 0.05$. Employee development also had an effect on employee performance, with a contribution of 39.3% and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, internal communication and employee development affected employee performance, with a contribution of 40.9% and a significance level of $0.004 < 0.05$. These findings indicate that effective internal communication and continuous employee development can support the improvement of employee performance in carrying out organizational duties and responsibilities.

Keywords: *internal communication, employee development, employee performance, government organization.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 melalui uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 32,8% dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Pembinaan pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 39,3% dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, komunikasi internal dan pembinaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 40,9% dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dan pembinaan pegawai yang dilakukan secara berkelanjutan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Kata kunci: komunikasi internal, pembinaan pegawai, kinerja pegawai, organisasi pemerintahan.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan fungsi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena berperan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, keberadaan pegawai tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga berperan dalam memastikan terselenggaranya tugas pemerintahan dan pelayanan publik secara efektif. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan sumber daya manusia pada lingkungan birokrasi masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain berkaitan dengan kompetensi, komitmen, koordinasi, dan kinerja pegawai. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena kualitas kinerja aparatur pada akhirnya berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai target dan melaksanakan program yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut juga menjadi relevan untuk dikaji pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri sebagai unsur pelaksana di bidang pembinaan administrasi kewilayahan yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan administrasi kewilayahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang penting dalam melihat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan, masih ditemukan pegawai yang kurang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas karena kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, permasalahan kinerja juga terlihat dari tingkat disiplin dan kehadiran pegawai.

Data tingkat kehadiran pegawai selama tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah absensi mencapai 13%, sehingga tingkat kehadiran pegawai berada pada angka 87%. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya permasalahan dalam kedisiplinan dan komitmen kehadiran pegawai. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin baik tingkat kehadiran, semakin besar peluang terbentuknya kedisiplinan dan komitmen kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Permasalahan kinerja juga terlihat dari belum tercapainya target beberapa program kegiatan pada tahun 2024. Program terwujudnya manajemen bencana yang terintegrasi, pelayanan Satpol PP, Satuan Perlindungan Masyarakat, dan pelayanan Damkar sesuai standar memiliki target 100%, namun realisasinya mencapai 88,25%. Program peningkatan tertib administrasi

kewilayahan, penyelenggaraan perizinan dan nonperizinan yang terintegrasi dan terpadu, kinerja Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat, serta pengelolaan kawasan dan perbatasan negara mencapai realisasi 81,30%. Sementara itu, program pembinaan kapasitas pemerintahan daerah dan desa mencapai 85,30%. Ketiga program tersebut menunjukkan adanya selisih antara target dan realisasi yang mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja belum optimal.

Salah satu faktor yang dipandang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai adalah komunikasi internal. Organisasi pada dasarnya merupakan suatu sistem yang terdiri atas individu-individu yang saling berhubungan, bekerja sama, dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, komunikasi internal yang efektif diperlukan agar informasi, instruksi, arahan, serta koordinasi pekerjaan dapat berlangsung dengan baik. Komunikasi internal yang tidak berjalan secara efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, menghambat kerja sama, serta memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Dalam konteks Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan, hasil observasi menunjukkan adanya hubungan komunikasi yang kurang harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antarsesama pegawai. Pimpinan juga dinilai kurang memberikan bimbingan, instruksi, dan arahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain komunikasi internal, pembinaan pegawai merupakan faktor yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Pembinaan

diperlukan untuk membantu pegawai mengembangkan kemampuan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Namun, fenomena yang ditemukan pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan menunjukkan bahwa pembinaan pegawai masih menghadapi sejumlah permasalahan. Pada aspek pembinaan karier, atasan dinilai jarang melakukan promosi, *rolling*, maupun mutasi pegawai antarbidang. Pada aspek pembinaan etika, agenda evaluasi kinerja dan kegiatan *hearing* untuk mendengarkan permasalahan atau kendala pegawai masih jarang dilakukan. Sementara pada aspek pembinaan disiplin kerja, selama tahun 2024 tidak terdapat Surat Peringatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah, termasuk pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan atau terlambat bekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi membangun komunikasi internal dan melakukan pembinaan terhadap pegawai. Komunikasi internal yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta memperkuat koordinasi antara pimpinan dan bawahan maupun antarsesama pegawai. Di sisi lain, pembinaan pegawai yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu organisasi meningkatkan kemampuan, kedisiplinan, etika, dan pengembangan karier pegawai. Oleh karena itu, kedua

faktor tersebut penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Permasalahan tersebut menjadi semakin penting karena kinerja pegawai merupakan salah satu indikator dalam melihat sejauh mana program dan kegiatan organisasi dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, komunikasi internal dan pembinaan pegawai dipandang sebagai dua faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh komunikasi internal dan pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh komunikasi internal dan pembinaan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai manajemen sumber daya manusia sektor publik sekaligus menjadi bahan masukan bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi Internal

Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi, pesan, ide, maupun gagasan antara pihak yang satu dengan pihak lainnya untuk

mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, komunikasi menjadi bagian penting karena memungkinkan setiap anggota organisasi memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Nurbaya (2020:163) membagi komunikasi organisasi menjadi komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan yang terjadi di antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasi, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antarsesama pegawai.

Komunikasi internal dapat berlangsung secara **vertikal** dan **horizontal**. Komunikasi vertikal terjadi antara pimpinan dan bawahan, baik berupa pemberian petunjuk, informasi, instruksi, maupun penyampaian laporan, saran, dan pengaduan dari bawahan kepada pimpinan. Sementara itu, komunikasi horizontal berlangsung antarsesama pegawai atau pihak yang memiliki tingkat otoritas yang relatif sama untuk memperlancar pertukaran pengetahuan, metode, dan penyelesaian masalah dalam pekerjaan. Redding dan Sanborn dalam kajian Pace dan Faules menjelaskan bahwa komunikasi internal mencakup komunikasi dari atas ke bawah (*downward*), dari bawah ke atas (*upward*), serta komunikasi horizontal.

Efektivitas komunikasi internal ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menyediakan dan menyampaikan informasi secara tepat. Pace dan Faules (2017:553) mengemukakan lima aspek penting komunikasi organisasi, yaitu kualitas media informasi, aksesibilitas informasi, penyebaran informasi, beban informasi, dan ketepatan informasi. Kelima aspek tersebut berkaitan dengan kualitas media yang digunakan,

kemudahan pegawai memperoleh informasi, luasnya penyebaran informasi, kesesuaian jumlah informasi dengan kebutuhan pegawai, serta ketepatan informasi yang diterima dan dipahami.

Komunikasi internal yang efektif ditandai oleh adanya kesamaan pemahaman antara komunikator dan komunikan serta adanya umpan balik. Hasibuan (2019:198) menyebutkan bahwa komunikasi yang baik perlu disampaikan pada waktu dan kondisi yang tepat, menggunakan media dan bahasa yang jelas, memperhatikan kemampuan penerima pesan, dilakukan secara dua arah, serta menghasilkan reaksi atau umpan balik yang positif.

Dalam penelitian ini, komunikasi internal diukur menggunakan indikator yang dikemukakan Hasibuan (2018:202), yaitu: (1) menciptakan komunikasi yang efektif, (2) pengembangan sikap empati, (3) komunikasi yang berkaitan dengan tugas, (4) komunikasi yang berkaitan dengan karier, dan (5) komunikasi antarkaryawan. Indikator tersebut menggambarkan bagaimana komunikasi dibangun antara pimpinan dan bawahan serta antarsesama pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan hubungan kerja di dalam organisasi.

2. Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Aditama (2020:134) menyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan usaha organisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sehingga prestasi kerja meningkat. Sejalan dengan

itu, Hasibuan (2019:18) menjelaskan bahwa pembinaan pegawai berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna mendukung pertumbuhan yang berkesinambungan dalam organisasi.

Pembinaan pegawai pada dasarnya diarahkan pada perubahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Pembinaan mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengaturan, penggunaan, pengembangan, pengarahan, dan pengendalian pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pembinaan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan sikap, disiplin, etika, dan karier pegawai.

Tujuan pembinaan pegawai adalah menghasilkan pegawai yang berkualitas, berdaya guna, memiliki keterampilan, bertanggung jawab, serta mampu melaksanakan tugas organisasi secara efektif dan efisien. Mulia (2021:131) menjelaskan bahwa pembinaan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan keterampilan, memupuk semangat kerja, membentuk komposisi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, menciptakan iklim kerja yang harmonis, serta mengembangkan pegawai berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.

Dalam pelaksanaannya, pembinaan pegawai mencakup beberapa aspek. Thoha (2019:209) mengemukakan tiga aspek utama pembinaan pegawai, yaitu pembinaan karier, pembinaan etika dan profesi, serta pembinaan disiplin. Pembinaan karier dapat dilakukan melalui promosi, mutasi, bimbingan, dan

pengarahan. Pembinaan etika dan profesi dilakukan melalui pemberian motivasi, pengawasan, serta penanaman tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Sementara itu, pembinaan disiplin dilakukan melalui keteladanan pimpinan, penerapan aturan kerja, pengawasan kehadiran, serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut, pembinaan pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai usaha organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai serta mengarahkan perilaku pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan tujuan organisasi, yang meliputi pembinaan karier, pembinaan etika dan profesi, serta pembinaan disiplin.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Larasati (2019:112) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati. Sementara itu, Hasibuan (2019:232) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin, motivasi kerja, kompensasi, komunikasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

dan pembinaan. Agustini (2019:112) secara khusus menempatkan komunikasi dan pembinaan sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, Rahardjo (2022:184) menjelaskan bahwa pelatihan, perlakuan organisasi, perkembangan teknologi, delegasi tugas, serta komunikasi dan hubungan yang kuat juga dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mencapai standar dan target pekerjaan. Muhfizar (2021:166) mengemukakan beberapa aspek penilaian kinerja, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran, dan konservasi. Sementara itu, Rahardjo (2022:67) mengukur kinerja melalui kualitas kerja, pengetahuan, gagasan-gagasan, kehadiran dan penyelesaian kerja, serta semangat dan tanggung jawab.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan Rahardjo (2022:67), yaitu kualitas kerja, pengetahuan, gagasan-gagasan, kehadiran dan penyelesaian kerja, serta semangat dan tanggung jawab. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

4. Hubungan Komunikasi Internal dan Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi internal dan pembinaan pegawai merupakan dua aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Komunikasi internal yang efektif

memungkinkan penyampaian informasi, instruksi, koordinasi, dan umpan balik berlangsung dengan baik sehingga pegawai lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, pembinaan pegawai memberikan dukungan terhadap peningkatan kemampuan, kedisiplinan, etika, dan pengembangan karier pegawai. Kedua aspek tersebut pada akhirnya dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik.

Secara teoritis, hubungan tersebut diperkuat oleh Agustini (2019:112) yang menempatkan komunikasi dan pembinaan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini komunikasi internal dan pembinaan pegawai ditempatkan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Seluruh butir pernyataan pada variabel komunikasi internal, pembinaan pegawai, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,295. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891 untuk komunikasi internal, 0,829 untuk pembinaan pegawai, dan 0,884 untuk kinerja pegawai. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki nilai t sebesar 1,310 dengan signifikansi 0,003, sedangkan pembinaan pegawai memiliki nilai t sebesar 1,338 dengan signifikansi 0,001. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga komunikasi internal dan pembinaan pegawai masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, pengujian secara simultan memperoleh nilai F sebesar 4,434 dengan tingkat signifikansi 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal dan pembinaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai adalah 32,8%, sedangkan pembinaan pegawai sebesar 39,3%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 40,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 59,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal menjadi salah satu aspek yang mendukung pelaksanaan

pekerjaan pegawai. Semakin baik komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi, semakin besar dukungannya terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai.

Secara substantif, komunikasi internal berperan dalam memperjelas penyampaian informasi, instruksi, koordinasi, dan penyelesaian pekerjaan. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan memungkinkan pegawai memahami tugas dan arahan yang diberikan, sedangkan komunikasi antarsesama pegawai membantu proses koordinasi dan pertukaran informasi dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi internal yang berjalan efektif dapat menciptakan kesamaan pemahaman dan mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nada Liesandani (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Nabil Mukarim (2021) dan Andi Putri Djohar (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pembinaan pegawai juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pembinaan merupakan bagian penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pembinaan yang dilakukan secara terarah dapat membantu pegawai

meningkatkan kemampuan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kesiapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Pembinaan pegawai pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek karier, etika dan profesi, serta disiplin. Ketiga aspek tersebut memberikan dukungan terhadap terbentuknya pegawai yang lebih kompeten dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Chintya Ones Charli (2019) yang menunjukkan bahwa pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Yulia Sentosa (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh pembinaan terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi internal dan pembinaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai F sebesar 4,434 dengan signifikansi 0,004 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi kedua variabel mencapai 40,9%, sedangkan 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh aspek komunikasi sekaligus pembinaan. Komunikasi internal memberikan dukungan melalui penyampaian informasi, arahan, koordinasi, dan umpan balik yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, pembinaan memberikan dukungan melalui pengembangan kemampuan, karier, etika, dan disiplin pegawai. Dengan adanya komunikasi internal yang efektif dan pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan, pegawai memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yulia Sentosa (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan pembinaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa komunikasi internal dan pembinaan pegawai merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kemendagri. Komunikasi internal yang efektif melalui penyampaian informasi, instruksi, koordinasi, dan umpan balik dapat mendukung pegawai dalam memahami serta melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai sebesar **32,8%** dengan tingkat signifikansi **0,003 < 0,05**.

Pembinaan pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar **39,3%** dengan tingkat signifikansi **0,001 < 0,05**. Pembinaan yang mencakup pengembangan kemampuan, karier, etika, profesi, dan disiplin dapat mendukung peningkatan kualitas, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai. Secara simultan, komunikasi internal dan pembinaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar **40,9%** dengan tingkat signifikansi **0,004 < 0,05**. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh komunikasi internal yang efektif dan pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan, meskipun masih terdapat **59,1%** faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Agus, Suparyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Charli, Chintya Ones. (2019). "Pengaruh Pembinaan Pegawai, Pengembangan Pegawai, dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada

- Dinas Perhubungan Kota Padang.” *Jurnal Simposium Nasional Magister*, Universitas Putra Indonesia Padang, Vol. 5, No. 3.
- DeVito, Joseph A. (2018). *The Interpersonal Communication Book (Alih Bahasa)*. New York: Longman.
- Djohar, Andi Putri. (2024). “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada SDN Pademangan Timur 06.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Bina Sarana Informatika, Vol. 1, No. 2.
- Emzir. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fadhli, Khotim dan Mukhibatul Khusnia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Jombang: Guepedia.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasmin dan Jumiatty Nurung. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Kadek dan John FoEh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: NILACAKRA.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Liesandani, Nada. (2022). “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.” *Jurnal Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 1, No. 5.
- Liliweri. (2018). *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Masram dan Muah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, J. Lexy. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhfizar, dkk. (2021). *Pengantar Manajemen: Teori dan Konsep*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mukarim, Nabil. (2021). “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT JBA Indonesia Pekanbaru.” *Jurnal Universitas Islam Riau Pekanbaru*, Vol. 3, No. 1.
- Mulia, Rizki Afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja*. Bojongsari: Eureka Media Aksara.
- Nurbaya, Sitti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pace dan Faules. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyono dan Marnis. (2018). *Pengertian, Tujuan, dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahardjo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima.

- Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Qiara Media.
- Redding dan Sanborn. (2018). *Teori Komunikasi 1 dan 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Saihudin. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sendjaja. (2018). *Komunikasi Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Cintana Sakti.
- Sentosa, Yulia. (2022). "Pengaruh Komunikasi dan Pembinaan terhadap Kinerja Pengurus Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga Kantor Camat Tanjung Harapan Kota Solok." *Jurnal Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok*, Vol. 2, No. 4.
- Silalahi, Uber. (2017). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya. (2019). *Komunikasi Antarpribadi: Sebuah Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Thoha, Miftah. (2019). *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: Mutiara Ilmu.
- Tobing, David Hizkia, dkk. (2017). *Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif*. Bali: Universitas Udayana.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Republik Indonesia. (2004). Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.