



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22617-22625

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan

Tiara Amanda¹, Sri Gustina Pane², M Tahir³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

¹Amandatiara400@gmail.com, ²sri.gustina@fe.uisu.ac.id, ³mtahir6758@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Yayasan Dwiwarna Medan, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Yayasan Dwiwarna Medan, serta menganalisis pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga diperlukan komunikasi internal yang efektif serta komitmen organisasional yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dan telah memenuhi uji validitas serta uji reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan Dwiwarna Medan yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula komitmen organisasional yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Dwiwarna Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal dan penguatan komitmen organisasional dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [1]. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan daya saing di tengah perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis [2]. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar mampu menghasilkan kinerja yang tinggi [3].

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama setiap organisasi karena kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengelolaan komunikasi internal yang efektif dan penguatan komitmen organisasional.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang berlangsung di dalam organisasi antara pimpinan dengan pegawai maupun antarsesama pegawai untuk mendukung koordinasi pekerjaan [4]. Komunikasi internal yang berjalan secara efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mempercepat penyampaian informasi, mengurangi kesalahan komunikasi, serta meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan [5]. Sebaliknya, komunikasi internal yang kurang efektif dapat menghambat proses kerja, menimbulkan konflik, serta menurunkan kualitas pelayanan organisasi [6].

Selain komunikasi internal, komitmen organisasional merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi [7]. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat loyalitas, keterikatan emosional, serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi [8]. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung memiliki motivasi kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki komitmen rendah [9].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu memperlancar koordinasi dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan [10]. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan prediktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi [11]. Selain itu, komunikasi organisasi yang didukung oleh komitmen organisasional terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja serta menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik [12]. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berperan sebagai faktor yang memperkuat peningkatan kinerja pegawai [13]. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [14].

Yayasan Dwiwarna Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai. Pelaksanaan kegiatan operasional yayasan membutuhkan komunikasi internal yang efektif agar koordinasi antara pimpinan, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan dapat berjalan dengan baik. Di sisi lain, komitmen organisasional juga diperlukan agar setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta tingkat keterikatan sebagian pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut diduga memengaruhi pencapaian kinerja pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Yayasan Dwiwarna Medan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen [15]. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi internal (X_1) dan komitmen organisasional (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Yayasan Dwiwarna Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan Dwiwarna Medan yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian sebagai pendukung dalam penyusunan kajian teori.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X₁ = Komunikasi Internal

X₂ = Komitmen Organisasional

e = Error (kesalahan pengganggu)

Selanjutnya dilakukan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besarnya kemampuan komunikasi internal dan komitmen organisasional dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan [15]. Seluruh pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Dwiwarna Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26 untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh dapat dilihat dari Tabel 1.1 Statistik Deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Stistik Deskriptif pada Variabel X1

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Informasi yang saya terima dari pimpinan jelas dan mudah dipahami	4,30	Sangat baik
2	Saya mendapatkan informasi pekerjaan tepat waktu	4,20	Baik
3	Pimpinan memberikan arahan kerja secara jelas	4,25	Sangat baik
4	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik	4,15	Baik
5	Saya dapat menyampaikan pendapat atau ide kepada pimpinan	4,10	Baik
Rata-rata		4,20	Baik

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tanggapan 30 responden terhadap variabel Komunikasi Internal pada pegawai Yayasan Dwiwarna Medan cenderung berada pada kategori Baik hingga Sangat Baik. Hal tersebut terlihat dari perolehan nilai rata-rata skor indikator yang konsisten berada di atas angka 4,00. Pada item pernyataan 1 mengenai kejelasan informasi dari pimpinan, diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,30 dengan kategori Sangat Baik. Hal yang senada juga terlihat pada pernyataan 3 mengenai pimpinan yang memberikan arahan kerja secara jelas yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 dengan kategori Sangat Baik. Selanjutnya, untuk aspek ketepatan waktu informasi (pernyataan 2), komunikasi antarpegawai (pernyataan 4), serta kesempatan menyampaikan pendapat (pernyataan 5), seluruhnya berada pada rentang kategori Baik dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,20; 4,15; dan 4,10. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, diperoleh nilai rata-rata total untuk variabel Komunikasi Internal sebesar 4,20 yang menunjukkan bahwa tingkat Komunikasi Internal berada pada kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Yayasan Dwiwarna Medan telah memiliki pola penyampaian pesan dan arus informasi yang sehat, baik secara vertikal (antara pimpinan dan bawahan) maupun secara horizontal (antar sesama rekan kerja). Tingginya tingkat efektivitas komunikasi internal ini sangat krusial dalam meminimalisir salah paham, memperjelas pembagian instruksi tugas, serta memperlancar koordinasi kerja demi mendukung pencapaian target organisasional secara optimal.

Tabel 1.2 Hasil Statistik Deskriptif pada Variabel X2

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Yayasan Dwiwarna Medan	4,35	Sangat baik
2	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di sini dalam jangka panjang	4,30	Sangat baik
3	Saya bersedia bekerja melebihi standar demi kemajuan organisasional	4,25	Sangat baik
4	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasional	4,20	Baik
5	Saya setia dan patuh terhadap kebijakan serta aturan yang berlaku	4,15	Baik
Rata-rata		4,25	Baik

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa tanggapan 30 responden terhadap variabel Komitmen Organisasional pada pegawai Yayasan Dwiwarna Medan cenderung berada pada kategori Baik hingga Sangat Baik. Hal tersebut terlihat dari perolehan nilai rata-rata skor indikator yang secara konsisten bernilai tinggi di setiap item pernyataan. Pada item pernyataan 1 mengenai rasa bangga menjadi bagian dari organisasional, diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,35 dengan kategori Sangat Baik. Hal senada juga terlihat pada pernyataan 2 mengenai keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan pernyataan 3 mengenai kesediaan bekerja ekstra demi kemajuan organisasional, yang masing-masing memperoleh skor rata-rata sebesar 4,30 dan 4,25 dengan kategori Sangat Baik. Selanjutnya, untuk aspek rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasional (pernyataan 4) serta tingkat kesetiaan pada kebijakan (pernyataan 5), keduanya berada pada kategori Baik dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,20 dan 4,15. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, diperoleh nilai rata-rata total untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar 4,25 yang menunjukkan bahwa komitmen pegawai berada pada kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan memiliki rasa keterikatan emosional, loyalitas, dan identifikasi yang kuat terhadap nilai-nilai organisasional. Tingginya komitmen organisasional ini merefleksikan kerelaan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik, menjaga stabilitas internal, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya visi dan misi pelayanan yang diemban oleh yayasan.

Tabel 1.3 Hasil Statistik Deskriptif pada Variabel Y

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	4,25	Sangat baik
2	Saya mampu bekerja dengan hasil kualitas yang baik	4,20	Sangat baik
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,10	Sangat baik
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur SOP yang telah ditetapkan	4,15	Sangat baik
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan banyak pengawasan	4,05	Sangat baik
Rata-rata		4,15	Sangat baik

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tanggapan 30 responden terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Yayasan Dwiwarna Medan cenderung berada pada kategori Tinggi. Hal tersebut terlihat dari perolehan nilai rata-rata skor di setiap item pernyataan yang secara konsisten berada pada rentang nilai yang optimal.88Pada item pernyataan 1 mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target, diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,25 dengan kategori Tinggi. Hal senada juga ditunjukkan pada pernyataan 2 mengenai kemampuan bekerja dengan kualitas hasil yang baik yang memperoleh skor rata-rata sebesar 4,20 dengan kategori Tinggi. Selanjutnya, untuk aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas (pernyataan 3), kepatuhan terhadap prosedur kerja atau SOP (pernyataan 4), serta tingkat kemandirian dalam bekerja (pernyataan 5), seluruhnya berada pada kategori Tinggi dengan capaian rata-rata masing-masing sebesar 4,10; 4,15; dan 4,05.Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, diperoleh nilai rata-rata total untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,15 yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja aparatur pegawai berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan telah mampu menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik, memanfaatkan waktu operasional secara efektif, taat asas, serta memiliki kemandirian tanggung jawab yang matang dalam melaksanakan kewajibannya. Tingginya capaian kinerja pegawai ini menjadi fondasi utama dalam mendukung kelancaran administrasi, mutu pelayanan, serta efektivitas pencapaian tujuan organisasional yang dikelola oleh pihak yayasan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Pada Uji Validitas ini keseluruhan variabel menunjukkan bahwa valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Komunikasi internal (X1)	0,812	\$>60\$	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,798	\$>60\$	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,825	\$>60\$	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. 91 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian bersifat reliabel (konsisten), sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Normalitas

Korelasi Residual		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters	- Mean	0,0000000
	- Std. Deviation	3,34585480
Most Extreme Differences	- Absolute	0,098
	- Positive	0,098
	- Negative	-0,084
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 1.5, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari model regresi yang melibatkan variabel Komunikasi Internal (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Dwiwarna Medan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan data layak untuk dilakukan analisis lanjutan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi internal (X1)	0,712	1,403	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasional (X2)	0,712	1,403	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1.6, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Komunikasi Internal (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) adalah sebesar 0,712, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 (0,712 > 0,10). Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel independen tersebut adalah sebesar 1,403, yang berarti lebih kecil dari 10 (1,403 < 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model ini. Variabel Komunikasi Internal (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) dapat dimasukkan secara simultan dalam analisis regresi linear berganda karena model regresi resmi dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,297	
	Komunikasi Internal	0,270	Bebas Heteroskedastisitas
	Komitmen Organisasional	0,219	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai significance (Sig.) untuk variabel Komunikasi Internal (X1) adalah sebesar 0,270 dan variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah sebesar 0,219. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. >0,05). Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Autokolerasi

Hasil pengujian Autokolerasi menggunakan metode Durbin Watson sebesar 1,938 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi Autokolerasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,881	3,360		11,571	0,000
	Komunikasi Internal X1	0,308	0,061	0,547	5,038	0,000
	Komitmen Organisasional	0,188	0,057	0,361	3,324	0,002

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 1.8, diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 38,881. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Internal (X1) adalah sebesar 0,308 dan nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah sebesar 0,188. Berdasarkan nilai-nilai koefisien tersebut, maka model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

$$Y=38,881+0,308X1+0,188X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka hasil estimasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) Nilai konstanta sebesar 38,881 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi Internal (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) dianggap bernilai konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai capaian Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Dwiwarna Medan adalah sebesar 38,881 satuan.
2. Komunikasi Internal (X1) Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Internal (X1) bernilai positif sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi Internal (X1), maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,308 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap bernilai tetap/konstan.
3. Komitmen Organisasional (X2) Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasional (X2) bernilai positif sebesar 0,188. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasional (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Dwiwarna Medan akan mengalami peningkatan sebesar 0,188 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap bernilai tetap/konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas dapat diperoleh nilai uji t. Untuk menginterpretasikan hasil uji t diatas, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan yaitu:

$$Df= N-k-1=30-2-1=27$$

Pada tingkat signifikansi dua arah ($\alpha=0,05$) dengan $df=27$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,05183 (atau dibulatkan menjadi 2,052).

Uji f (simultan)

Tabel 1.9 Hasil uji f

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,240	2	39,120	16,197	0,000
	Residual	65,212	27	2,415		
	Total	143,452	29			

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 1.9, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,197 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menentukan nilai F tabel, digunakan rumus derajat kebebasan yaitu: $df_1=k=2$ (jumlah variabel independen) $df_2=N-k-1=30-2-1=27$. Berdasarkan titik persentase distribusi F pada $\alpha=0,05$ dengan $df(2,27)$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,35.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Korelasi R sebesar 0,612 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori kuat. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,352 (atau jika dipersentasekan setara dengan 35,2%).

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Komunikasi Internal (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Dwiwarna Medan. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,308, nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (5,038 > 2,052), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan (0,000 < 0,05). Keselarasan hasil statistik ini menunjukkan indikasi kuat bahwa komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasional, maka akan semakin meningkat pula capaian kinerja pegawai secara signifikan. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muhammad Busro (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif di dalam sebuah organisasional mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas, serta meminimalisir potensi terjadinya kesalahan dalam operasional pekerjaan. Arus komunikasi yang berjalan dengan baik akan menciptakan kesamaan persepsi, visi, dan misi antarpegawai. Kondisi ini menstimulus lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap tugas-tugas organisasional dapat diselesaikan secara lebih efisien dan tepat sasaran.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Dwiwarna Medan. Pembuktian secara statistik menunjukkan perolehan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,188, nilai t hitung yang 105 lebih besar dari t tabel (2,179 > 2,052), serta tingkat signifikansi sebesar 0,038 yang berada di bawah ambang batas kesalahan yang ditentukan (0,038 < 0,05). Hasil pengujian ini mengonfirmasi secara empiris bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasional, maka akan semakin baik pula capaian kinerja yang dihasilkan secara nyata. Secara teoritis, temuan penelitian ini sejalan dan mendukung teori dari Wibowo (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional (afektif), serta besarnya keinginan seorang pegawai untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara berkelanjutan di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung akan bekerja secara lebih maksimal, menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, serta memiliki dorongan motivasi internal yang kuat untuk menuntaskan setiap target pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasional secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) yang telah dipaparkan pada Tabel 5.14, diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,197 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Melalui hasil komparasi dengan nilai tabel, diketahui bahwa nilai Fhitung jauh lebih besar dari Ftabel ($16,197 > 3,35$) dan nilai signifikansinya secara konsisten berada di bawah ambang batas kesalahan yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Temuan empiris ini memberikan bukti kuat bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Dwiwarna Medan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut saling mendukung, mengunci, dan melengkapi satu sama lain dalam upaya mendorong capaian kinerja pegawai. Pola komunikasi yang efektif tanpa didukung oleh komitmen organisasional yang kuat dari dalam diri pegawai tidak akan mampu menghasilkan performa kerja yang optimal. Sebaliknya, loyalitas dan komitmen yang tinggi sekalipun akan terhambat produktivitasnya apabila arus 107penyampaian informasi dan koordinasi internal di dalam yayasan mengalami kendala atau miskomunikasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan. Pegawai yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komunikasi internal dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Dwiwarna Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dan nilai koefisien determinasi sebesar 54,2%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mampu memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi

1. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
2. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
3. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
4. Mubarak ES, Wiwin, Syahrullah, Salam R. The Effect of Organizational Commitment and Internal Communication on Job Satisfaction and Performance of Informal Education Institution Employee *European Journal of Business and Management*. 2021;13(3).
5. Rupi R, Ilmi Z, Juahardi J. The Influence of Leadership, Compensation, Communication and Work Environment on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*. 2021;5(3).
6. Syaifuddin M, Sumartik. The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. 2022;17.
7. Zahari M, Akbar A, Boce N. The Influence of Internal Communication and Compensation on Employee Performance through Organizational Commitment. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. 2024;6(1):350–359.
8. Amelia F, Ilmi H, A'yun Q, Ismail I. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAF Media Nusantara Cabang Kabupaten Bangkalan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. 2025.
9. Indriyanto F, Firdaus V. Employee Commitment, Engagement, and Environment in Performance Achievement. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. 2025;20(1).
10. Mahardika O, Abadiyah R. Knowledge Sharing, Organizational Justice and Commitment in Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. 2025;20(4).
11. Pradana AI, Abadiyah R. Organizational Commitment as a Predictor of Employee Performance in the Shrimp Processing Industry. *Indonesian Journal of Innovation Studies*. 2025;26(1).
12. Ragil B, Hadiyati E, Suswati E, Mulyono S, Gunadi. The Influence of Integrity, Competence, Organizational Communication, and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation and Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. 2025;14(4). Ragil B, Hadiyati E, Suswati E, Mulyono S, Gunadi. The Influence of Integrity, Competence, Organizational Communication, and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation and Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. 2025;14(4).
13. Ruhdiat R, Wibisono C, Puspita N. The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 2025;13(6).
14. Septiansyah MA, Nurdiana E. The Influence of Organizational Communication, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*. 2025;4(1).
15. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2022.