

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK. AREA CIPUTAT

Naziatuzahra¹, Yan Kristian Halomoan²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* naziatuzahra79@gmail.com¹, halo.krist@gmail.com²

Abstract. This study aims to determine the effect of internal communication and transformational leadership styles on employee productivity. The study was conducted at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in the Ciputat area. A sample of 63 employees of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in the Ciputat area was used. A questionnaire was used for data collection. The instrument used was a validity test using Pearson correlation and a reliability test using Cronbach's Alpha. Classical assumption tests were then conducted using normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity tests. After the classical assumption tests were met, multiple linear regression analysis was conducted using SPSS 26. The hypotheses were tested using a partial t-test and a simultaneous F-test. The results showed that (1) Internal communication has a significant and positive partial effect on employee productivity at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in the Ciputat area, with a calculated t-value (7.327) greater than the t-table (2.000) and a significance level (0.000) less than 0.05. (2) Transformational leadership style has a significant and positive partial effect on employee productivity at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in the Ciputat Area, with a calculated t-value (3.759) greater than the t-table (2.000) and a significance level of 0.000 less than 0.05. (3) Internal communication and transformational leadership style have a significant and positive simultaneous effect on employee productivity at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in the Ciputat Area, with a calculated F-value (81.231) greater than the F-table (3.150) and a significance level of 0.000 less than 0.05. The magnitude of the influence of internal communication and transformational leadership style on employee productivity is 73%, while the remaining 27% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Communication, Leadership, Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini mengambil obyek di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat. Adapun untuk pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda

dengan bantuan SPSS 26. Sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi internal berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat dengan nilai t hitung (7,327) lebih besar dari t tabel (2,000) dan tingkat signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat dengan nilai t hitung (3,759) lebih besar dari t tabel (2,000) dan tingkat signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. (3) Komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat dengan nilai F hitung (81,231) lebih besar dari F tabel (3,150) dan tingkat signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Adapun besarnya pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu faktor yang ikut serta menentukan keberhasilan perusahaan ialah manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan produktif dapat membantu mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Penting untuk diingat bahwa sumber daya manusia bukanlah hanya sekedar angka atau data *statistic*, tetapi merupakan individu yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan.

Tabel 1. 1

KPI Produktivitas Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK.

No	Indikator	Target (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan	95	94	92	89	87
2	Kualitas karyawan	95	93	91	88	86
3	Disiplin karyawan	98	97	95	92	90
4	Kerja sama tim	95	94	92	89	87
5	Motivasi kerja karyawan	95	93	90	88	85

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya TBK.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa capaian *Key Performance Indicator* (KPI) produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Area Ciputat selama periode 2021–2024 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan pada seluruh indikator. Pada indikator efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan, capaian menurun dari 94% pada tahun 2021 menjadi 87% pada tahun 2024 atau turun sebesar 7%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan target waktu dan penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 2
Variabel (X1) Kuesioner Pra Survei Komunikasi Internal
Karyawan Alfamart Area Ciputat

No.	Pernyataan	S	(%)	TS	(%)	Jumlah Responden
1	Informasi yang saya terima dari atasan selalu jelas dan mudah dipahami.	11	36,7%	19	63,3%	30
2	Saya menerima informasi pekerjaan tepat waktu.	12	40%	18	60%	30
3	Arahan dari perusahaan tidak menimbulkan kebingungan.	10	33,3%	20	66,7%	30
4	Informasi dari manajemen disampaikan secara transparan.	11	36,7%	19	63,3%	30
5	Saya merasa bebas untuk bertanya ketika ada informasi yang kurang jelas.	13	43,3%	17	56,7%	30
6	Saya mudah mengakses informasi pekerjaan yang saya butuhkan.	12	40%	18	60%	30
7	Komunikasi antar divisi mendukung kelancaran pekerjaan.	12	40%	18	60%	30
8	Informasi yang diberikan perusahaan konsisten dan tidak berubah-ubah.	10	33,3%	20	66,7%	30
9	Saya merasa pendapat atau ide saya didengar oleh atasan.	12	40%	18	60%	30
10	Komunikasi internal membantu saya memahami visi dan misi perusahaan.	12	40%	18	60%	30

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya TBK.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil kuesioner pada 30 responden, diperoleh bahwa mayoritas karyawan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai komunikasi internal. Hal ini terlihat dari tingginya frekuensi jawaban TS pada sebagian besar item pernyataan, terutama terkait dengan transparansi informasi, konsistensi arahan, dan kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

Tabel 1. 3
Variabel (X2) Gaya Kepemimpinan Transformasional
Alfamart Area Ciputat

No	Pernyataan	S	(%)	TS	(%)	Jumlah Responden
1	Atasan saya menjadi teladan dalam bekerja dan berperilaku.	11	36,7%	19	63,3%	30
2	Atasan memberikan visi yang jelas dan menginspirasi bawahan.	11	36,7%	19	63,3%	30
3	Atasan mendorong saya untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.	12	40%	18	60%	30
4	Atasan memberikan motivasi saat saya menghadapi kesulitan kerja.	12	40%	18	60%	30
5	Atasan mendorong saya untuk berpikir kreatif dan inovatif.	11	36,7%	19	63,3%	30
6	Atasan memberi kesempatan kepada saya untuk menyampaikan ide baru.	12	40%	18	60%	30
7	Atasan memperhatikan kebutuhan individu setiap karyawan.	12	40%	18	60%	30
8	Atasan memberikan bimbingan atau arahan secara personal.	10	33,3%	20	66,7%	30
9	Atasan mendukung saya untuk menghadapi tantangan pekerjaan.	11	36,7%	19	63,3%	30
10	Atasan selalu mengapresiasi prestasi yang saya capai.	12	40%	18	60%	30

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya TBK

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mulai diterapkan, namun belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Meski sebagian besar aspek seperti inspirasi, perhatian individual, dan dorongan kreativitas masih kurang optimal. Beberapa responden juga merasa perlakuan pimpinan kurang adil dan keterlibatan dalam inovasi minim, menandakan adanya kesenjangan antara gaya kepemimpinan dan ekspektasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang terlalu topdown membuat karyawan merasa hanya sebagai pelaksana tanpa ruang berkembang. Oleh

karena itu, pendekatan kepemimpinan perlu direvisi agar lebih adaptif, partisipatif, dan menginspirasi untuk meningkatkan produktivitas tim.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya juga bisa untuk berbagai tujuan. Namun, secara umum, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dapat juga diartikan bahwa manajemen adalah ilmu pengetahuan yang berusaha memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain serta kelompok tertentu dan masyarakat secara luas. Berikut ini beberapa pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli:

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi karena berhubungan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja yang menjadi aset utama perusahaan. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada strategi bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

1. Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan pesan yang terjadi di dalam lingkungan suatu organisasi, baik antar individu maupun antar bagian atau divisi dalam struktur organisasi tersebut. Komunikasi ini dapat berlangsung secara formal maupun informal, melalui berbagai saluran, baik lisan, tulisan, maupun media digital. Tujuan utama dari komunikasi internal adalah untuk menciptakan pemahaman yang sama, memperkuat koordinasi kerja, membangun hubungan yang harmonis antar anggota organisasi, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja tim) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Ciputat.

Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat mengukur sejauh mana hubungan atau pengaruh antar variabel secara objektif melalui data yang bersifat numerik. Hasil dari metode ini kemudian diolah menggunakan analisis statistik sehingga dapat memberikan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.2. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020), populasi adalah keseluruhan dari subjek atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian. Sedangkan menurut Sahir (2021: 34) Populasi adalah skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda. Berikut ini merupakan populasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat terdapat 11 toko yang terbagi menjadi 8 toko dengan 6 personel atau 48 orang dan 3 toko dengan 5 personel atau 15 orang.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2020), seorang pakar metodologi penelitian di Indonesia, mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih dengan tujuan untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut dalam suatu penelitian. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 63 orang karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan dan ketepatan data, serta menilai signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen agar hasil analisis dapat ditafsirkan secara lebih akurat dan efisien. Pengujian ini juga bertujuan untuk menghindari berbagai kelemahan analisis yang mungkin timbul akibat pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik, sehingga dapat ditentukan apakah data yang digunakan layak untuk dilanjutkan sebagai data penelitian. Proses pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4. 1

Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63486544
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.043
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi Internal	.625	1.600
	Gaya Kepemimpinan	.625	1.600

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, nilai Tolerance 0,625 lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF 1,6 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4. 3
Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Waston

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.730	.721	1.66189	1.844

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olahan SPSS Versi 26

Nilai DW (1,844) diperoleh dari tabel durbin Watson dengan ketentuan $\alpha = 5\%$, sampel (n) = 63 dan jumlah variabel bebas (k) = 2. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui DW sebesar 1,844 berada diantara $dU = 1,662$ dan nilai $4-dU = 2,338$ ($du < DW < (4-du)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 4
Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	Constant	5.605	1.835	3.055	.003
	Komunikasi Internal	-.034	.050	-.105	.504
	Gaya Kepemimpinan	-.068	.046	-.230	.145

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Komunikasi Internal sebesar 0,504 dan nilai signifikansi variabel

Gaya Kepemimpinan sebesar 0,145 dimana nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

Selain menggunakan uji Glejser, uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Apabila pada grafik Scatterplot titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Namun, jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, maka terdapat gejala heterokedastisitas dalam model.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) secara parsial atau individual. Berikut adalah hasil olahan data menggunakan SPSS 26:

Tabel 4. 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.515	2.967		2.196	.032
	Komunikasi Internal	.597	.082	.621	7.327	.000
	Gaya Kepemimpinan	.280	.075	.319	3.759	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olahan SPSS Versi 26

Berikut adalah interpretasi hasil uji t

- Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan nilai signifikansi Komunikasi Internal (X1) adalah 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai 0,05 sehingga berdasarkan nilai signifikansi Komunikasi Internal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan jika berdasarkan nilai t, diperoleh t hitung untuk Komunikasi Internal (X1) adalah 7,327 nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel (2,000) sehingga berdasarkan nilai t hitung Komunikasi Internal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian H_a diterima.
- Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) adalah 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai 0,05 sehingga berdasarkan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan jika berdasarkan nilai t, diperoleh t hitung untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) adalah 3,759 nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel (2,000) sehingga berdasarkan nilai t hitung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian H_a diterima.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen Komunikasi Internal (X1) dan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y) secara simultan (bersamaan). Berikut adalah hasil olahahan data menggunakan SPSS 26:

Tabel 4. 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.700	2	224.350	81.231	.000 ^b
	Residual	165.713	60	2.762		
	Total	614.413	62			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal						

Sumber: Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa H_a diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai 0,05 sehingga berdasarkan nilai signifikansi Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan jika Xberdasarkan nilai F, diperoleh F hitung untuk Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) adalah 81,231 dimana kedua nilai ini lebih besar daripada nilai F tabel (3,150) sehingga berdasarkan nilai F hitung maka Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Trasformasional (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

4.1. Pembahasan Penelitian

4.3.1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama rekan kerja, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal sebesar 0,597 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi internal akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,597 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun bukti lainnya dapat dilihat dari nilai signifikansi komunikasi internal lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, sedangkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $7,327 > 2,000$ sehingga menyebabkan H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu komunikasi internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Area Ciputat. Hubungan ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 yang termasuk kategori sangat kuat, sehingga menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Keysa et al., (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi kerja, serta motivasi karyawan dalam mencapai target organisasi.

Selain itu, penelitian Kinni et al., (2024) juga menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan konsisten mampu mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan efektivitas kerja.

4.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,280. Artinya, setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,280 satuan. Adapun bukti lainnya dapat dilihat dari nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, sedangkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,759 > 2,000$ sehingga menyebabkan H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Area Ciputat.

Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan komunikasi internal, gaya kepemimpinan transformasional tetap memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi inspiratif, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Triana & Yofi (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin yang inspiratif mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Selain itu, penelitian Junaidi (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi bersama dan membangun komitmen organisasi yang kuat.

4.3.3. Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh bahwa nilai F hitung (81,231) lebih besar dari F tabel (3,150) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Area Ciputat.

Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730 menunjukkan bahwa 73% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Sedangkan dengan adanya nilai R sebesar 0,855 (kategori sangat kuat), dapat disimpulkan juga bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat erat terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini memperkuat teori bahwa komunikasi internal yang efektif dan kepemimpinan transformasional yang inspiratif merupakan kombinasi strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan ritel modern.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi komunikasi internal lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, sedangkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $7,327 > 2,000$. Semakin baik komunikasi internal yang terjalin, maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, sedangkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,759 > 2,000$. Pemimpin yang inspiratif, visioner, dan memberikan perhatian individual mampu meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat dengan kontribusi sebesar 73%, sedangkan 27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Ciputat dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden, sehingga
2. hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan untuk seluruh cabang atau wilayah operasional perusahaan lainnya. Perbedaan karakteristik karyawan, budaya kerja, serta sistem manajerial di area lain dimungkinkan dapat menghasilkan temuan yang berbeda.
3. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Padahal, terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi produktivitas, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu. Kemungkinan adanya bias jawaban, seperti jawaban yang kurang jujur atau kecenderungan menjawab secara normatif, dapat mempengaruhi akurasi data yang diperoleh.
5. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu sehingga hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian berlangsung (cross-sectional). Perubahan kondisi organisasi, kebijakan perusahaan, atau dinamika kepemimpinan di masa mendatang dapat memberikan hasil yang berbeda apabila penelitian dilakukan kembali.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, menambah variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

5.3. Saran

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel komunikasi internal (X_1) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,19 ada pada pernyataan nomor dua “Saya menerima informasi pekerjaan tepat waktu” berdasarkan hal tersebut maka penulis menyarankan sebaiknya perusahaan meningkatkan efektivitas komunikasi internal dengan memastikan setiap informasi terkait pekerjaan disampaikan secara cepat, jelas, dan tepat waktu kepada seluruh karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemanfaatan media komunikasi yang efektif, koordinasi yang lebih baik antarbagian, serta penyampaian informasi secara konsisten agar tidak terjadi keterlambatan atau kesalahpahaman yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,02 ada pada pernyataan nomor dua “Atasan memberikan visi yang jelas dan menginspirasi bawahan” berdasarkan hal tersebut maka penulis menyarankan agar perusahaan terus memperkuat kemampuan kepemimpinan para atasan dalam menyampaikan visi, tujuan, dan arah organisasi secara jelas serta mampu menginspirasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan pemberian motivasi secara berkelanjutan sehingga karyawan lebih memahami tujuan perusahaan dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,19 ada pada pernyataan nomor tiga “Cara pimpinan menyampaikan target kerja mendorong saya untuk bekerja lebih maksimal” berdasarkan hal tersebut maka penulis menyarankan agar perusahaan terus meningkatkan efektivitas penyampaian target kerja melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan memotivasi. Pimpinan diharapkan mampu menjelaskan tujuan, harapan, serta manfaat dari setiap target yang diberikan sehingga karyawan memahami arah pekerjaan dan terdorong untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, A. (2020). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator* (Cetakan ke-2). Zanaf Publishing.
- Amelia, N., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Antara Organizational Culture, Internal Communication, Job Engagement, Organization Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Loyalty Pada Generasi Y Dan Generasi Z. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31976–31984.
- Anuraga, A. A., Haryanto, A. T., & Wahyudi, W. (2021). The Effect of Internal Communication and Leadership Style on Employee Performance at PT XYZ. *Journal of Management and Business Research*, 5(2), 110-121.

- Anuraga, G., dkk. (2021). *Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software*. R. CV. Pena Persada.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). PT Rineka Cipta.
- Ariyanti, T., Emi, K., & Trimiati. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 5(2).
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, 8-13.
- Astuti, R., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2022). *Transformational Leadership* (3rd ed.). Psychology Press.
- Bersin, J. (2022). *HR technology market disrupted: Employee experience is now the core*. The Josh Bersin Company.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Sage Publication.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dewi, D. P., Hadi, A. S., & Suwandi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SMP Muhammadiyah 29 Sawangan. *Jurnal Sekretaris Universitas Pamulang*, 11(2).
- Dilla Puspita Zetri, D. P., & Almasdi. (2023). Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderating di SMKN 1 Bukittinggi. *Jurnal Benefita*, 8(1), 239–251.
- Fauziah, G., & Pangga, M. G. D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Limaurent Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 12(1), 143–160.
- Gandariani, T. (2023). Pendekatan Komunikasi Internal dan Eksternal Public Relations dalam Organisasi. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 7(2), 91-100.
- Gary Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Griffin, R. W. (2021). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Handayani, Y., & Fachrin, S. A. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179-189.
- Hartomo, N. K., & Lutarlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 200-207.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. T., Fitriyuri, Septayudha, I., & Agustian, W. (2025). Kombinasi strategis kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kerjasama tim, dan motivasi ekstrinsik dalam peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4).
- Huda, M. (2020). *Perilaku organisasi: Konsep dan aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Junaidi, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika*, 1(1), 1-7.
- Keysa, D., Adam, F., & Astuti, D. (2025). *Pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam bisnis*. Dalam *Bisnis*, 4(2).
- Keysa, D., Adam, F., & Astuti, D. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dalam Bisnis. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2730-2737.
- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Economina*, 7(4).
- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toraja Utara. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1356-1370.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan, Dan Pemeliharaan Tenaga Kerja*. PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Nabihah, A. I., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3).
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

- Nuraeni, & Utomo, S. B. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Qonita Teknologi Indonesia Kota Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 239–245.
- Pambudi, V. A., Sulistyawati, A. S., & Rahyuda, I. (2025). Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan front office di The 101 Hotel Malang OJ. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 9(1).
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management*. Bloomsbury Publishing.
- Priyono. (2022). *Pengantar manajemen*. Sidoarjo, Indonesia: Zifatama Publisher.
- Purwanto. (2021). *Evaluasi hasil belajar*. Pustaka Pelajar.
- Purwanto. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Pusat Jurnal Ilmiah Universitas Medan Area. (2024). *Komunikasi Internal Sebagai Alat Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Pusat Jurnal Ilmiah Universitas Medan Area; Pusat Jurnal Ilmiah Universitas Medan Area.
- Ridhahani. (2020). *Metodologi penelitian dasar bagi mahasiswa dan peneliti pemula*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 5-10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sahir, Syafrida Hafni. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, A. G. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 2(1).
- Sari, A., dkk. (2022). *Metodologi penelitian*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja* (Edisi terbaru). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

- Soetrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suryani. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Susanto, A. (2021). *Kepemimpinan transformasional*. Penerbit NEM.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 159–169.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Kencana.
- Sutrisno, S. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 4(4), 2081-2090.
- Thabroni, G. (2022). Kepemimpinan transformasional: Pengertian, ciri, indikator, dan contoh penerapannya. *Manajemen Pendidikan*.
- Triana, H., & Yofi, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 217-228.
- Triana, H., Yofi, & Suryono. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 217–228.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2021). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.
- Wahyuni, N. P. M. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama. *VALUES*, 2(3).
- Wijaya, C., Siregar, E. R., Barus, R. A. B., Zahraini, A., & Munawaroh, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan T*, 6(2).
- Wijonarko, G., & Amaliyah, A. (2022). Social Economic Changes of Local Communities in Affected Locations Post-Development of Lamong Bay Terminal. *Jurnal Transportasi Multimoda*, 20(1), 1-7.
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Yusrina, N., & Halomoan, Y. K. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3).

- Zetri, D. P., & Almasdi. (2023). Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderating di SMKN 1 Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 8(1), 239–251.
- Zonrioki, & Ali, H. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi perangkat Nagari di Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 14073–14089.