

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN SALUPUTTI KABUPATEN TANA TORAJA**

Rani Mubarak<sup>1\*</sup>, Nurdin Latif<sup>2</sup>, Andi Novita Paramitha<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar  
email: ranimubarak09@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan pegawai di kantor kecamatan Saluputti sebagai responden penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tingkat komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) komunikasi internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (3) secara simultan komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Saluputti.

**Kata Kunci:** Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

**ABSTRACT**

This study is to find out and analyze the influence of internal communication and transformational leadership on employee performance, to know and analyze the simultaneous influence of internal communication and transformational leadership on employee performance. The type of research used is a survey with a quantitative approach involving employees at the Saluputti sub-district office as respondents to this research. Data was collected through a questionnaire that measured the level of internal communication, transformational leadership, and performance of employees of the saluputti sub-district office. The results of the study concluded that: (1) internal communication has a significant positive influence on employee performance. (2) transformational leadership has a significant positive influence on employee performance (3) simultaneously internal communication and transformational leadership have a significant effect on employee performance. Thus, internal communication and leadership style can improve the performance of employees of the Saluputti sub-district office.

**Keywords:** Internal Communication, Transformational Leadership, Performance

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik, khususnya pada era modern yang menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja secara cepat, transparan, dan berorientasi pada hasil. Keberhasilan instansi pemerintah tidak lagi hanya bertumpu pada aspek administratif, melainkan pada optimalisasi pengelolaan potensi pegawai (Dessler, 2020). Dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, kinerja pegawai menjadi cerminan utama kualitas pelayanan publik yang dinilai melalui indikator regulatif seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019). Fenomena empiris di Kantor Kecamatan Saluputti, Kabupaten Tana Toraja, menunjukkan adanya hambatan dalam pencapaian kinerja optimal. Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Humana (BKPSDM) Tana Toraja tahun 2024 mencatat proporsi ketepatan waktu pelayanan administrasi di kecamatan tersebut baru mencapai 76%, masih berada di bawah Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang ditetapkan sebesar 85%. Kesenjangan kinerja ini diindikasikan oleh lemahnya penyampaian informasi antarbagian, koordinasi yang tidak efektif, serta variasi gaya kepemimpinan di lapangan.

Kondisi tersebut menegaskan pentingnya intervensi melalui penguatan pola komunikasi internal dan penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif. Komunikasi internal yang efektif dan dua arah berfungsi meminimalkan kesalahpahaman, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Robbins dan Judge, 2022; Suryani dan Nugraha, 2021). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memegang peran krusial dalam menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan pegawai untuk mencapai produktivitas melampaui standar operasional (Bass & Avolio, 2020). Secara empiris, komunikasi internal yang baik berkontribusi sebesar 41% terhadap kinerja instansi pemerintah (Rahmawati dan Santosa, 2021)), sementara sinergi antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal mampu mendongkrak retensi serta produktivitas pegawai hingga 35% ((Hadian et al., 2025) Urgensi penguatan kedua variabel ini juga selaras dengan amanat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2023 tentang ASN yang menekankan profesionalisme, merit system, pengembangan kompetensi, serta kepemimpinan partisipatif demi mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.

Meskipun keterkaitan antarvariabel tersebut telah banyak diteliti, sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada organisasi skala besar di tingkat pemerintah kabupaten atau provinsi yang didukung oleh struktur formal dan fasilitas memadai. Terdapat keterbatasan literatur (research gap) yang menganalisis pengaruh simultan komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional pada tingkat pemerintahan kecamatan, yang karakteristik organisasinya cenderung memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Saluputti, Kabupaten Tana Toraja. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian MSDM sektor publik pada tingkat pemerintahan terkecil. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan strategis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan perbaikan pola komunikasi dan pengembangan model kepemimpinan guna mengoptimalkan kualitas pelayanan publik.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan pendekatan survei asosiatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Saluputti, Kabupaten Tana Toraja, dari bulan Februari hingga April 2026. Populasi dalam penelitian ini bersifat jenuh atau total sampling, di mana seluruh pegawai yang berjumlah 41 orang dijadikan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur terkait.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Pengujian kualitas instrumen mencakup uji validitas, yang membandingkan nilai korelasi item dengan tabel kritik pada taraf signifikansi lima persen, serta uji reliabilitas untuk menguji konsistensi butir pernyataan.

Pengaruh antarvariabel diuji menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antara variabel komunikasi internal dan kepemimpinan terhadap variabel

kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial atau individual, dan uji F untuk menilai pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada taraf signifikansi lima persen. Selanjutnya, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variasi variabel komunikasi internal dan kepemimpinan dalam menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk menunjukkan keakuratan dan relevansi data yang diteliti. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh sampel responden dengan syarat uji  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha=0,05$  dan hipotesis yang masuk akal berdasarkan validitas uji yang dinyatakan dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka hipotesis tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk memeriksa apakah sesuatu objek atau alat penelitian merupakan ciri suatu variabel atau konstruk. Didefinisikan oleh ((Sugiyono, 2017), Pengujian reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan data yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali. Sebuah variabel dianggap dapat reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen kuesioner dinyatakan reliabel apabila cronbach alpha  $>$  0,6.

**Tabel 1.1 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal	0,808	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,698	Reliabel
Kinerja	0,831	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 1.1, uji reabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian bersifat konsisten. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel di atas 0,6 sehingga memenuhi syarat reabilitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial, dimana seluruh proses pengolahan data statistik dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS guna memastikan akurasi perhitungan koefisien dan signifikansi model. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam memprediksi besaran perubahan variabel terikat berdasarkan variasi variabel bebas, sehingga data yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan validitasnya dalam pengujian hipotesis penelitian.

**Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	sig.
Konstanta	11,015	9,135	,000
Komunikasi Internal	,173	4,217	,000
Kepemimpinan Transformasional	,420	10,607	,000

Berdasarkan output pada tabel 1.4, koefisien regresi variabel komunikasi internal (X1) mencapai 0,173, sementara koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X2) adalah 0,420. Dengan nilai konstanta sebesar 11,015, persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$
$$Y = 11,015 + 0,173X_1 + 0,420X_2$$

#### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen, koefisien regresi dihitung dan hasilnya tercantum dalam tabel berikut. Di peroleh T-hitung masing-masing variabel independen yaitu komunikasi internal sebesar 4,217 dan kepemimpinan sebesar 10,607. Berdasarkan analisis persial dengan menggunakan uji t, terungkap bahwa variabel komunikasi internal memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Nilai T-hitung untuk variabel komunikasi internal mencapai 4,217, yang lebih besar dari T-tabel sebesar 2,024, dengan tingkat signifikansi 0,00 (<0,05). Temuan ini mengonfirmasi pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, koefisien regresi sebesar 0,173 menunjukkan kontribusi positif variabel tersebut. Hasil analisis regresi mendandakan bahwa komunikasi internal berdampak positif pada kinerja pegawai di kantor kecamatan saluputti. Oleh karena itu, hipotesis yang mengemukakan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya, semakin optimal implementasi komunikasi internal di kantor kecamatan saluputti, semakin tinggi kinerja pegawainya. Komunikasi internal dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi yang efektif dalam organisasi guna memotivasi individu untuk mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal di lingkungan kerja serta institusi terkait.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi (Dhone dan Sarwoko, 2022) yang mengemukakan bahwa “Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ).”

Uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memverifikasi adanya efek nyata dari faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Saluputti. Nilai T-hitung sebesar 10,607 melebihi nilai T-tabel 2,024, dengan signifikansi 0,00 (<0,05). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien sebesar 0,420 lebih lanjut menggarisbawahi dampak positifnya terhadap kinerja. Temuan ini selaras dengan penelitian (Putri dan Meria, 2022), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,356, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

#### Uji f

Digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Diperoleh dari olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 64,508 dengan mengombinasikan hasil uji signifikan, sementara nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan 1 adalah 3,244. Dengan demikian uji simultan ini memperlihatkan bahwa F-hitung sebesar 64,508 lebih besar dari F-tabel yaitu sebesar 3,244, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Maka Komunikasi Internal (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dalam kajian ini membuktikan bahwa komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional di kantor Kecamatan Saluputti Kabupaten Tana Toraja, secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukti empiris ditunjukkan oleh nilai F-hitung 64,508 yang jauh melampaui F-tabel 3,244 disertai signifikansi sebesar 0,00 (<0,05). Dengan demikian, kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 64,508, lebih besar dari F-tabel sebesar 3,244, dengan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, kedua variabel ini juga memberikan kontribusi positif yang signifikan. Komunikasi internal memiliki nilai T-hitung sebesar 4,217 dan koefisien beta 0,326. Sementara itu, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai T-hitung sebesar 10,607 dan koefisien beta mencapai 0,821. Kedua uji parsial tersebut melampaui nilai T-tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi 0,00, yang membuktikan bahwa penguatan kedua faktor ini akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Routledge. <https://www.routledge.com/Transformational-Leadership-Industrial-Military-and-Educational-Impact/Bass-Avolio/p/book/9780367873269>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition (ed.)). Pearson Education Limited.
- Dhone, M. Y., & Sarwoko, E. (2022). Internal Communication and Employee Performance: The Mediating Role of Motivation. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/6709>
- Hadian, H., Ahmadi, Y., & Fathizadeh, A. (2025). Identifying drivers affecting the retention of human resources in the government and non-government sectors. *Management and Educational Perspectives Journal*. [https://www.jmep.ir/article\\_229858\\_en.html](https://www.jmep.ir/article_229858_en.html)
- Putri, N., & Meria, L. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*. <https://aptikom-journal.id/itsdi/article/view/565>
- Rahmawati, I., & Santosa, B. (2021). Analisis Efektivitas Komunikasi Internal di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Dan Komunikasi Modern*, 8(1), 22–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, D., & Nugraha, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 9(2), 45–56. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/170031>