



Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepimimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Tria Haryuni Dammar

Manajemen, STIE AMKOP Makassar

triadammar@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of internal communication and leadership style on employee performance of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The research uses a quantitative approach with associative research type. The population in this study were all employees of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. totalling 150 people, while the sample size was determined as many as 60 respondents through simple random sampling technique with the Slovin formula. Data collection was carried out through distributing questionnaires with the help of the SPSS version 25 programme. The results showed that internal communication has a positive and significant effect on employee performance, leadership style also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, internal communication and leadership style have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) shows that 29.8% of variations in employee performance can be explained by internal communication and leadership style, while the rest is influenced by other factors outside this study. Thus, effective internal communication and appropriate leadership style are important factors in improving employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Keywords: *Internal Communication, Leadership Style, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau organisasi memiliki penciri atau identitas tersendiri yang membedakannya dengan organisasi lain. (Silalahi, 2021) menerangkan dengan lebih terperinci bahawa identiti sesebuah organisasi tidak ditakrifkan dan diisytiharkan hanya berdasarkan namanya tetapi juga dilihat daripada visi, misi dan nilai syarikat. Kewujudan visi dan misi dapat memberikan bimbingan dalam menggerakkan organisasi, yang dalam proses memerlukan sumber yang berkelayakan dan boleh dipercayai, salah satunya adalah peranan manusia atau pekerja. Manusia sebagai tonggak dalam kelestarian sesebuah institusi atau organisasi merupakan sumber yang sangat berharga dalam mencapai kejayaan. Di mana menurut Robert in (Permata et al., 2022) peranan sumber manusia untuk kejayaan syarikat adalah penting kerana elemen manusia boleh memberikan kelebihan daya saing.

Dalam menggerakkan orang, sudah tentu, proses penyampaian mesej yang jelas diperlukan, kerana aliran aktiviti organisasi yang lancar tidak dapat dipisahkan daripada proses perkongsian mesej secara mendatar, menegak atau menyerong. Hamilton dalam (Cut Rabiatal Adawiyah & Eko S. Mulyani, 2017) dengan jelas menyatakan bahawa kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada kemahiran komunikasi pekerja.

(Robbins & Judge, 2017) mentakrifkan bahawa komunikasi Adalah pemindahan dan pemahaman makna. (Apriyadi et al., 2021) seterusnya menjelaskan bahawa keberkesanan organisasi dicerminkan dalam kualiti komunikasi baik secara Internal mahupun luaran, komunikasi yang baik menghidupkan struktur organisasi supaya ia dapat menjalankan peranan dan fungsinya secara optimum.

Menurut Lawrence D. Brennan dalam (Rizkyana et al., 2024) menyatakan bahawa "Komunikasi Internal ialah pertukaran idea antara parapentadbir dan pekerja dalam syarikat atau jawatan lengkap dengan struktur tersendiri (organisasi) dan pertukaran idea secara mendatar dan menegak dalam syarikat atau kedudukan yang menyebabkan kerja berlaku (operasi dan pengurusan)."

(Gisela et al., 2025), gaya kepimpinan ialah satu set strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pekerja supaya matlamat organisasi dicapai atau ia juga boleh dikatakan bahawa gaya kepimpinan ialah corak strategi atau corak tingkah laku yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.

Prestasi adalah tingkah laku sebenar yang dipaparkan oleh semua orang sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh pekerja selaras dengan peranan mereka dalam syarikat (Rivai & Simamora, 2018). Sementara itu, Wahyuningsih berkata, prestasi adalah output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator sesuatu pekerjaan atau profesion dalam masa tertentu (Wahyuningsih, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ialah proses penyiasatan yang aktif. Metode penelitian yang akan digunakan dalam kajian ini ialah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif itu sendiri ialah metode yang digunakan untuk menguji teori yang telah sah setakat ini. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang terdiri daripada pelbagai bentuk kedua-dua tinjauan, eksperimen, korelasi dan regresi.

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk berjumlah 150 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, diambil ketika peneliti tidak mungkin meneliti seluruh populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, atau populasi yang sangat besar, sehingga sampel berfungsi sebagai wakil dari populasi untuk menghasilkan kesimpulan penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan rumus slovin.

Definisi operasional variabel ialah penjelasan terkait dengan suatu variabel dengan cara menjelaskan makna, menentukan kegiatan yang terkait, atau memberikan langkah-langkah operasional yang dibutuhkan dalam menilai variabel tersebut (Moh Nazir, 2020). Definisi operasional ialah ciri- ciri, jenis atau nilai suatu objek atau kegiatan dengan variasi tertentu yang dipilih peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Menurut Bungin (2019:104), instrumen penelitian adalah seperangkat lunak dari seluruh rangkaian proses pengumpulan data penelitian dilapangan, instrumen penelitian menempati posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh data dilapangan, instrumen penelitian merupakan bagian paling rumit dari keseluruhan proses penelitian . jumlah instrumen penelitian yang digunakan tergantung kepada jumlah variabel yang di teliti.

**Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Bungin (2019:104) skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang ada. Fenomena sosial disini telah dijelaskan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Analisis ini berdasarkan dengan alat bantu aplikasi SPSS 26 pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan melibatkan berbagai jenis uji dan akan dianalisis untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur atau dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Komunikasi Internal (X)	X1.1	0,254	0,578	Valid
	X1.2	0,254	0,757	Valid
	X1.3	0,254	0,570	Valid
	X1.4	0,254	0,776	Valid
Gaya kepemimpinan (X2)	X2.1	0,254	0,372	Valid
	X2.2	0,254	0,793	Valid
	X2.3	0,254	0,841	Valid
	X2.4	0,254	0,620	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,254	0,776	Valid
	Y ₂	0,254	0,824	Valid
	Y ₃	0,254	0,793	Valid
	Y ₄	0,254	0,721	Valid

Sumber : Data IBM SPSS statistics 25, 2025.

Dari tabel di atas menunjukkan setiap item pernyataan valid pada variabel komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atas kuesioner yang digunakan bertujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Nilai standar <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan

Komunikasi Internal (X ₁)	0,601	0,60	<i>Reliable</i>
Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,610	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data IBM SPSS statistics 25, 2025.

Dari tabel uji reliabilitas data di atas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan *reliable* sehingga data dapat diujikan pada tahap analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan X sebagai independen terhadap Y sebagai variabel dependen.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.469	3.048		.154	.878
	Komunikasi Internal	.395	.138	.328	2.867	.006
	Gaya Kepemimpinan	.421	.133	.362	3.164	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data IBM SPSS statistics 25, 2025.

Dari tabel koefisien regresi tersebut di atas, hasil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,469 + 0,395 + 0,421 + e$$

Artinya :

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar **0,469** maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai **0,469**.
- Nilai koefisien regresi variabel X₁ bernilai positif sebesar **0,395**, jika variabel X₁ meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel X₂ bernilai positif sebesar **0,421**, jika variabel X₂ meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

**Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Uji T

Hasil uji secara parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi
Komunikasi Internal (X ₁)	2,867	1,67203	0,006
Gaya kepemimpinan (X ₂)	3,164	1,67203	0,002

Sumber : Data IBM SPSS statistics 25, 2025.

- a) Diketahui nilai t_{hitung} pada variabel Komunikasi Internal (X₁) adalah 2,867 dengan tingkat signifikansi 0,006. Karena nilai t_{hitung} 2,867 > nilai t_{tabel} 1,67203 dan tingkat signifikansi 0,006 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel Komunikasi Internal (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Diketahui nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) adalah 3,164 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena nilai t_{hitung} 3,164 > nilai t_{tabel} 1,67203 dan tingkat signifikansi 0,002 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.379	2	48.690	9.961	.000 ^b
	Residual	278.621	57	4.888		
	Total	376.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data IBM SPSS statistics 25, 2025.

Sebelum dilakukan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} berdasarkan pada tabel *Anova* di atas, maka perlu diketahui terlebih dahulu F_{tabel} yang akan digunakan sebagai pembanding. Untuk memperoleh F_{tabel} pada tabel F, maka nilai (k; n-k) harus ditentukan.

PEMBAHASAN

a) Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Komunikasi Internal menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari batas probabilitas yang ditentukan. Hal ini berarti secara parsial, variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari batas probabilitas yang ditentukan. Dengan demikian, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

c) Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Berdasarkan hasil uji Anova, diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi yang lebih kecil daripada batas toleransi kesalahan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh pemasaran secara simultan terhadap volume penjualan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dapat diterima.

Kesimpulan

Komunikasi internal berperan penting dalam membentuk pola kerja yang efektif di lingkungan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Komunikasi yang berjalan dengan baik, terutama dalam aspek umpan balik dan pertukaran informasi, terbukti mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap tugas dan tanggung jawab. Karyawan merasa lebih termotivasi dan dihargai ketika informasi disampaikan secara jelas, terbuka, dan menggunakan media yang mendukung efisiensi kerja.

Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, yang ditandai dengan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta pemberian kepercayaan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif. Pemimpin yang mampu membangun relasi positif dengan karyawan, sekaligus memberikan arahan yang jelas dan ruang untuk berkembang, berhasil membentuk tim kerja yang solid dan berkinerja tinggi.

Indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa aspek kerjasama menjadi faktor yang paling menonjol dalam mendukung pencapaian hasil kerja, sedangkan aspek kualitas masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, perusahaan tetap perlu mendorong peningkatan kualitas hasil kerja agar kinerja secara keseluruhan dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyadi, Agung., Muslihat, Asep., & Siregar, Salim. (2021). Pengaruh store atmosphere dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada cafe limasan. *Forum Ekonomi*, 23(3), 421–430.
- Cut Rabiatul Adawiyah, & Eko S. Mulyani. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi peran komunikasi kelompok tani dalam adopsi inovasi teknologi upaya khusus (padi, jagung, dan kedelai) di Jawa Timur. *Jurnal Agro Ekonomi*, 35(2), 151–170
- Gisela, D., Marzolina, & Rifqi, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

**Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepimimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading and Distribution Pekanbaru. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 192–203
- Permata, R. R., Ramli, T. S., Utama, Y., Utama, B., & Millaudy, R. A. (2022). Hak Cipta Era Digital dan Pengaturan Doktrin Fair Use di Indonesia. Refika Aditama
- Rivai, & Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- 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, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Silalahi, V. (2021). Hubungan tingkat kecemasan dengan siklus menstruasi pada mahasiswi tingkat akhir. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 4(2), 1–10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Badan Pusat Statistik.
- Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM.



Published by Journal of Management
and Business Accounting | This is an open access
article distributed under the Creative Commons Attribution
License. Copyright @2025 by the Author(s).