Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi
Volume. 3 Nomor. 3 September 2026
E-ISSN .: 3047-8979; P-ISSN .: 3047-3020, Hal 234-242
DOI: https://doi.org/10.61132/jumaket.v3i3.1725
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia

Chalia Keviana Agatha[1*] Ambardi[2]
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta
**Korespondensi Penulis: chaliaagatha88@gmail.com*

Abstract. *This descriptive quantitative study evaluates the contributions of leadership style, internal communication, and work motivation to the performance effectiveness of personnel at the Defense Technology Agency of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia, both individually and simultaneously. Primary data were collected via questionnaires distributed to 106 respondents selected through purposive sampling. Data processing using IBM SPSS Statistics included descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The analysis results demonstrate that leadership style has a positive and significant impact on performance t-value: 1.987 sig 0.050. Internal communication also exerts a positive and significant influence t-value 3.681 sig <0.001. Similarly, work motivation shows a positive and significant influence t-value: 8.611 sig <0.001. Collectively, the three predictors were found to have a significant effect F-value: 80.287 sig <0.001. An Adjusted R-Square value of 0.694 indicates that 69.4% of the variation in performance is explained by the variables under study, while the remaining 30.6% is influenced by other factors. These findings confirm that work motivation makes the most dominant contribution.*

Keywords: *Defense Technology Agency; Employee Performance; Internal Communication; Leadership Style: Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian kuantitatif deskriptif ini mengevaluasi kontribusi gaya kepemimpinan, komunikasi internal, serta motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur di Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, baik secara individual maupun bersamaan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 106 responden terpilih yang dijaring menggunakan prosedur *purposive sampling*. Pemrosesan data menggunakan IBM SPSS Statistics mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja nilai t 1,987 dan sig 0,050. Komunikasi internal juga berpengaruh positif serta signifikan niai t 3,681 serta sig $< 0{,}001$. Demikian pula motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *niai* t 8,611 nilai sig $< 0{,}001$. Secara bersama-sama, ketiga prediktor tersebut terbukti berpengaruh signifikan nilai F 80,287 nilai sig $< 0{,}001$). Besaran *Adjusted R Square* sebesar 0,694 mengindikasikan bahwa 69,4% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel yang diteliti, sedangkan 30,6% sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi paling dominan.

Kata kunci: Badan Teknologi Pertahanan; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Komunikasi Internal Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Kualitas elemen manusia memegang peranan vital dalam sebuah organisasi lantaran secara langsung menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas serta realisasi sasaran lembaga. Ditinjau dari sudut pandang perilaku organisasi, efektivitas individu tecermin dari pola perilakunya, penuntasan kewajiban, dan eksekusi peran dalam mendukung capaian instansi (Robbins & Judge, 2020). Atas dasar tersebut, pengelolaan berbagai variabel pendukung guna mengoptimalkan produktivitas personel menjadi prioritas yang wajib diperhatikan.

Pada ranah sektor publik, tingkat pencapaian kerja aparatur berperan strategis karena menentukan kapasitas lembaga dalam merealisasikan target serta mandat yang diemban. Sapu (2023) menegaskan bahwa evaluasi atas efektivitas output kerja, baik pada aras perorangan

Naskah Masuk: 20 Juli 2026; Revisi: 20 Agustus 2026; Diterima: 20 September 2026; Terbit: 30 September 2026

maupun unit kerja, umumnya diukur melalui indikator kinerja sebagai acuan utama keberhasilan organisasi.

Pola kepemimpinan terbukti menjadi salah satu pendorong utama dalam pembentukan efektivitas kerja personel. Eksistensi seorang figur pemimpin bertindak sebagai penentu arah, pengambil kebijakan, pemantik semangat, pengawas operasional, sekaligus pembina relasi dengan para anggotanya. Dalam pandangannya, Handoko (2011) menegaskan bahwa aktivitas kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari alur komunikasi, proses pembuatan keputusan, dorongan motivasi, fungsi supervisi, hingga akuntabilitas tanggung jawab. Senada dengan hal tersebut, studi empiris Firmansyah dkk. (2024) mengonfirmasi keterkaitan erat antara tipologi kepemimpinan, dinamika komunikasi, dan pencapaian output kerja para karyawan.

Di samping pola kepemimpinan, kelancaran komunikasi internal memegang peranan tidak kalah strategis dalam dinamika operasional lembaga. Ranah komunikasi internal ini melingkupi alur distribusi serta pertukaran gagasan di ranah domestik instansi, baik secara vertikal (antara pimpinan dan bawahan) maupun secara horizontal (antar sesama staf). Transparansi dan kejelasan informasi mempermudah penyampaian arahan tugas, sinkronisasi antarunit, hingga penyampaian evaluasi responsif. Penelitian Mahanti dkk. (2020) menggarisbawahi kontribusi alur komunikasi internal dalam membentuk respons perilaku dan akselerasi potensi pegawai, sementara Amalia (2023) membuktikan bahwa interaksi komunikasi dan pola kepemimpinan saling berkelindan dalam memicu motivasi kerja personel.

Elemen penentu lain yang memegang peranan krusial yakni motivasi kerja. Adanya dorongan internal maupun eksternal ini memicu ketekunan, rasa kepemilikan atas tugas, serta fokus personel terhadap pemenuhan target kerja. Temuan Carolin dan Rianto (2020) mengonfirmasi adanya keterkaitan erat antara besarnya motivasi dan efektivitas output karyawan, yang sejalan dengan kajian Azhari dkk. (2025) mengenai besarnya pengaruh motivasi terhadap capaian kerja staf. Oleh karena itu, variabel motivasi menjadi indikator yang sangat krusial untuk dievaluasi dalam mendalami dinamika produktivitas pegawai.

Pengujian empiris ini mengambil lokus di Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Instansi sektor publik ini mempunyai karakteristik tata kelola khusus yang menuntut tingginya presisi koordinasi, efektivitas interaksi, kepemimpinan yang handal, serta spirit kerja yang konsisten. Pengkajian secara simultan atas ketiga aspek tersebut pada instansi ini masih membutuhkan penguatan bukti lapangan, mengingat spesifikasi tugas dan pola hubungan kerja di lingkungan militer-sipil sektor pertahanan memiliki keunikan tersendiri.

Berdasarkan fondasi pemikiran di atas, studi ini dirancang untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan, alur komunikasi internal, dan dorongan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur di lingkungan Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Tipologi kepemimpinan merepresentasikan preferensi tindakan seorang figur pimpinan dalam memandu, menstimulasi, dan mengontrol elemen organisasi demi merealisasikan sasaran yang ditetapkan. Sejalan dengan pandangan Uci dkk. (2025), gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan kapasitas manajerial dalam mengorkestrasi, memberi arahan, serta mengoptimalkan kapabilitas para staf. Pengadopsian gaya kepemimpinan yang harmonis dengan situasi internal instansi serta karakter personel mampu membina atmosfer kerja yang kondusif guna memacu efektivitas kerja.

Adapun dalam pengujian ini, dimensi pengukuran gaya kepemimpinan mentransformasi konsep dari Handoko (2011), yang mencakup kapabilitas mengontrol bawahan, efektivitas interaksi komunikasi, ketepatan formulasi keputusan, pemberian dorongan motivasi, serta derajat akuntabilitas tugas.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal mendefinisikan alur sirkulasi pesan serta pertukaran gagasan di ranah domestik instansi yang menjadi tumpuan keselarasan interaksi kerja, transmisi instruksi, hingga penyelarasan antarstaf. Terbangunnya interaksi internal yang presisi berkontribusi pada kejelasan alokasi peran, meminimalisasi misinterpretasi, serta mengakselerasi pencapaian target lembaga. Dalam kaji piki rencananya, Firmansyah dkk. (2024) menegaskan bahwa komunikasi bertindak sebagai pilar operasional sekaligus pengikat soliditas hubungan antarpersonel di dalam ruang lingkup organisasi.

Adapun tolok ukur variabel komunikasi internal pada kajian ini merujuk pada landasan teoritis yang digunakan, yang meliputi artikulasi kejelasan pesan, keterbukaan alur informasi, kelancaran transmisi berita, serta efektivitas mekanisme koordinasi dan umpan balik (*feedback*).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mencerminkan stimulasi internal maupun eksternal yang memicu antusiasme serta komitmen personel untuk menuntaskan tanggung jawab demi merealisasikan target lembaga. Sejalan dengan hal tersebut, Norkhalisah dkk. (2024) mendefinisikan motivasi kerja sebagai akselerator dorongan baik yang timbul secara mandiri maupun yang diinduksi dari luar

yang menggerakkan individu untuk mengeksekusi peran mereka secara optimal dan efisien guna memenuhi sasaran strategis yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja Pegawai

Pencapaian seseorang dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab harian dapat didefinisikan sebagai kinerja pegawai. Agus dan Fadli (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari aktivitas kerja yang dapat dievaluasi dan diobservasi secara langsung berdasarkan tolok ukur yang berlaku. Pada penelitian ini, pengukuran kinerja berfokus pada lima aspek utama, yakni kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab. Hasil kerja ini sendiri dipengaruhi oleh aspek individu maupun faktor organisasional, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4: Gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Pengujian hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam studi ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengambil objek pegawai di Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Batekhan Kemhan RI) dengan durasi pelaksanaan dari Maret hingga Juli 2026.

Seluruh pegawai Batekhan Kemhan RI dijadikan sebagai populasi target. Melalui teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, didapatkan sampel sebanyak 106 responden. Sumber data primer dihimpun lewat penyebaran kuesioner berskala Likert 5 poin, yang juga ditunjang oleh kegiatan observasi dan dokumentasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen riset dan literatur pendukung.

Variabel bebas (independen) yang diteliti mencakup Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Motivasi Kerja (X3), dengan Kinerja Pegawai (Y) bertindak sebagai variabel terikat (dependen). Seluruh data diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Tabel 1. Ringkasan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator utama	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan Komunikasi 2. Kemampuan Mengendalikan bawahan 3. Pengambilan Keputusan 4. Pemberian Motivasi 5. Tanggung Jawab	Likert
Komunikasi Internal (X2)	1. Komunikasi ke Bawah 2. Komuniksi ke Atas 3. Kelancaran Arus Informasi 4. Umpan Balik (Feedback) 5. Koordinasi Kerja	Likert
Motivasi Kerja (X3)	1. Kebutuhan penghargaan 2. Kebutuhan keamanan 3. Semangat kerja 4. Keinginan berkembang	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. Efektivitas kerja 4. Ketepatan waktu	Likert

Sumber: Data SPSS Pribadi Penulis, 2026.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Persepsi para pegawai terhadap variabel dalam penelitian ini diidentifikasi menggunakan analisis deskriptif pada 106 responden. Hasil temuan yang diproses melalui IBM SPSS Statistics memperlihatkan bahwa setiap variabel memperoleh respons penilaian yang terbilang cukup tinggi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
Gaya Kepemimpinan	106	10,00	50,00	42,7358	6,59336
Komunikasi Internal	106	4,00	50,00	39,5189	5,95096
Motivasi Kerja	106	26,00	50,00	42,7925	5,01183
Kinerja Pegawai	106	22,00	55,00	46,8868	5,75089

Sumber: Data SPSS Pribadi Penulis, 2026.

Nilai rata-rata Gaya Kepemimpinan sebesar 42,7358 diperoleh dan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan cenderung dinilai positif oleh responden. Pada variabel Komunikasi Internal, diperoleh nilai rata-rata sebesar 39,5189, sedangkan nilai rata-rata Motivasi Kerja tercatat sebesar 42,7925. Adapun nilai rata-rata Kinerja Pegawai sebesar

46,8868, sehingga secara umum kinerja pegawai dinilai baik berdasarkan penilaian yang diberikan oleh responden.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}161 + 0{,}112X_1 + 0{,}228X_2 + 0{,}700X_3 + e}$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai koefisien positif diperoleh pada seluruh variabel independen. Nilai koefisien sebesar 0,112 diperoleh pada Gaya Kepemimpinan, sebesar 0,228 pada Komunikasi Internal, dan sebesar 0,700 pada Motivasi Kerja. Nilai koefisien terbesar diperoleh pada variabel Motivasi Kerja, sehingga kontribusi relatif paling besar dalam model penelitian diberikan oleh variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	3,161	2,847	—	1,111	0,269
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,112	0,056	0,128	1,987	0,050
Komunikasi Internal (X2)	0,228	0,062	0,236	3,681	<0,001
Motivasi Kerja (X3)	0,700	0,081	0,610	8,611	<0,001

Sumber: Data SPSS Pribadi Penulis, 2026.

Koefisien Determinasi

Nilai R sebesar 0,838 diperoleh, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Kinerja Pegawai dan ketiga variabel independen. Selanjutnya, nilai R-Square tercatat sebesar 0,703 dan Adjusted R-Square sebesar 0,694. Berdasarkan nilai tersebut, sebesar 69,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja, sedangkan sebesar 30,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,838	0,703	0,694	3,183

Sumber: Data SPSS Pribadi Penulis, 2026.

Uji Simultan

Dari hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 80,287, sedangkan nilai F-tabel tercatat sebesar 2,69. Nilai F-hitung tersebut lebih besar daripada F-tabel dengan tingkat signifikansi <0,01. Dengan demikian, Kinerja Pegawai secara simultan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, H4 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,987 yang lebih besar daripada t-tabel 1,984, dengan nilai signifikansi sebesar 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat didukung melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan pengawasan, mengambil keputusan, membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta menjalankan tanggung jawab. Temuan ini juga didukung oleh kajian mengenai kepemimpinan yang menempatkan perilaku pemimpin sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi sikap dan hasil kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diberikan oleh Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengujian, nilai t-hitung sebesar 1,987 diperoleh dan dinyatakan lebih besar daripada t-tabel sekitar 1,983/1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,050. Peningkatan kinerja pegawai dapat didukung melalui pemberian arahan, pelaksanaan pengawasan, pengambilan keputusan, penyampaian komunikasi, pemberian motivasi, serta pelaksanaan tanggung jawab oleh pemimpin. Hasil tersebut selaras dengan kajian mengenai kepemimpinan yang menempatkan perilaku pemimpin sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi sikap dan hasil kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diberikan oleh variabel Motivasi Kerja, yang ditunjukkan melalui nilai t-hitung sebesar 8,611 dengan tingkat signifikansi <0,01. Koefisien regresi sebesar 0,700 dan Standardized Beta sebesar 0,610 diperoleh sebagai nilai terbesar dalam model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, kontribusi relatif paling besar terhadap Kinerja Pegawai diberikan oleh Motivasi Kerja. Kinerja yang lebih baik cenderung ditunjukkan oleh pegawai yang memiliki tingkat motivasi lebih tinggi melalui semangat, tanggung jawab, kegigihan, serta kesungguhan dalam penyelesaian tugas.

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil uji F sebesar 80,287 dengan tingkat signifikansi <0,01. Berdasarkan hasil tersebut, ketiga faktor tersebut dapat dipandang sebagai satu kesatuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang optimal dapat didukung melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, pelaksanaan komunikasi yang baik, serta pemberian motivasi yang kuat secara bersamaan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

2. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dengan kontribusi relatif paling besar dalam model penelitian.

4. Gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut menjelaskan 69,4% variasi kinerja pegawai berdasarkan nilai Adjusted R-Square.

Saran

1. Bagi Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, peningkatan kinerja dapat diarahkan melalui penguatan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, pengawasan, dan pengambilan keputusan yang efektif.

2. Komunikasi internal perlu terus ditingkatkan melalui penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, terbuka, serta koordinasi yang efektif antarpegawai dan antarunit.

3. Mengingat motivasi kerja menjadi variabel dengan kontribusi relatif paling besar, organisasi dapat memberikan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong semangat, penghargaan, tanggung jawab, dan aktualisasi pegawai.

4. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain di luar model penelitian serta memperluas objek penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, A., & Fadli, Y. (2022). Disclosure : Journal Of Accounting And Finance Pengaruh Profitabilitas (Roa) Dan Leverage (Der) Terhadap Nilai Perusahaan (Tobin ’ S Q) Dengan Corporate Social Responsibility (Csr) Sebagai Variabel Intervening. 2(1), 17–38.

Amalia, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. 1(3), 181–195.

Azhari, M., Bangsa, U. M., Sukatani, K., Pegawai, K., & Manusia, S. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. 20(X), 265–280.

Caissar, C. Et Al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor’. : : Accounting And Management Journal, 2(1), Pp. 11–19.

Carolin, & Rianto, R. D. (2020). Studi Literatur: Hubungan Dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 6, 107–116.

Daft, R. ., & Marcic, D. (2013). Management The New Workplace (8th Ed). Canada : South Western Cengage Learning.

Firmansyah, D., Winarto, J., Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. 6, 6–11. Https://Doi.Org/10.37034/Infeb.V6i1.780

Gusmarani, K., & Mada, U. G. (2022). Strategi Komunikasi Internal Dalam Perubahan Organisasi Di Masa Transisi Tahun 2019-2020. 6(2), 137–162.

Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga.

Mahanti, G., Almas, A., Suradji, P. H., Anhar, H. M., & Sc, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Ability Terhadap Pengembangan Diri Dan Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Pt . Pulo Mas Jaya , Jakarta. 5, 0–15.

Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. 276–280.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th Ed.). Pearson.

Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3), 144–158.

Uci, M. F. De, Wahdini, N., Mahroji, D., & Penulis, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasiatqiyah, S. A., Kosim, M., & Aulia, S. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja , Dan. 2(3). Kerja. 8(Juli), 109–121.

Yosepha, S. Y., Pujiati, H., Wahyudi, J., Dirgantara, U., Suryadarma, M., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp. 14, 177–190.