

# **Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variable Moderating Di SMKN 1 Bukittinggi**

**Dilla Puspita Zetri<sup>1\*</sup>, Almasdi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim

---

## **ABSTRACT**

---

The aim of this study is to investigate and analyze how Internal Communication and Working Environment affect Teacher Performance, with Transformational Leadership acting as a moderating factor at SMK Negeri 1 Bukittinggi. The research includes 123 teachers from SMK Negeri 1 Bukittinggi as participants. Data was collected through various methods, such as distributing questionnaires using Google Form, conducting interviews, and observations. The data was then analyzed using the SmartPLS 4.0 application. The findings indicate that: (1) Internal Communication has a positive and significant impact on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Bukittinggi, (2) Working Environment also has a positive and significant impact on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Bukittinggi, (3) Transformational Leadership negatively moderates the relationship between Internal Communication and Teacher Performance at SMK Negeri 1 Bukittinggi, and (4) Transformational Leadership positively moderates the relationship between Working Environment and Teacher Performance at SMK Negeri 1 Bukittinggi.

### **Keywords:**

Internal Communication, Work Environment, Teacher Performance, Transformational Leadership

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [dillapuspita80@gmail.com](mailto:dillapuspita80@gmail.com)

---

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan suatu negara dan berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sebagai elemen kunci dalam sistem pendidikan memainkan peran utama dalam menghasilkan generasi muda yang berkompoten dan berdaya saing. Namun, untuk mencapai kinerja guru yang optimal, berbagai faktor internal dan eksternal harus dipertimbangkan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak positif pada pembelajaran siswa, meningkatkan prestasi akademik, dan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan dunia kerja.

Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru adalah komunikasi internal di lingkungan sekolah. Komunikasi internal yang efektif di sekolah merupakan fondasi penting dalam memastikan informasi, kebijakan, dan arahan dari manajemen sekolah sampai kepada guru dengan baik. Komunikasi yang lancar dapat mengurangi ketidakjelasan, meningkatkan motivasi, dan memfasilitasi kolaborasi antara guru dan manajemen sekolah. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua sekolah berhasil menjalankan komunikasi internal dengan baik, dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

Pengaruh komunikasi internal dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan sekolah, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk interaksi dan hubungan antarindividu. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman, meminimalisir konflik, dan meningkatkan kolaborasi antara guru, staf, dan kepala sekolah. Namun, dalam konteks SMK Negeri 1 Bukittinggi, mungkin ada masalah dalam komunikasi internal yang perlu diteliti lebih lanjut. Masalah-masalah tersebut bisa berupa ketidakjelasan arah komunikasi, kurangnya saluran komunikasi yang efisien, atau bahkan hambatan komunikasi antara guru dan kepemimpinan sekolah.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan menciptakan suasana yang memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan berkontribusi pada pengembangan sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi guru untuk berinovasi, berkolaborasi, dan berprestasi. Namun, dalam kenyataannya, beberapa faktor dalam lingkungan kerja mungkin menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan kinerja yang menurun di kalangan guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Faktor-faktor ini bisa meliputi dukungan manajerial yang kurang, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kesempatan pengembangan profesional, atau masalah-masalah lainnya. Namun, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya dukungan dari rekan sekerja atau manajemen yang otoriter, dapat menghambat kinerja guru. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik, Guru dapat memberikan kinerja yang baik dalam melayani siswa. Matutina (2006) menjelaskan bahwa kinerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah yaitu menjadi lembaga Pendidikan dan Pelatihan untuk mempersiapkan sumber daya manusia terampil, mandiri dan mampu bersaing dalam era global berlandaskan IMTAQ dengan misi meningkatkan kompetensi guru., eningkatkan kemampuan tenaga ketatausahaan, meningkatkan kualitas manajemen sekolah dan membangun sistim/mekanisme kerja melalui pemberlakuan ISO serta menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Dengan adanya visi dan misi tersebut berarti sekolah harus berorientasi pada Kualitas Kerja yang selalu harus ditingkatkan demi pelayanan yang prima dan maksimal. Selain itu dengan adanya komunikasi yang efektif diharapkan dapat mendukung kelancaran proses penyampaian gagasan yang dapat langsung dilaksanakan sehingga akan muncul berbagai inovasi, kreasi dan kreatifitas yang dapat menunjang efesiensi bekerja.

Setelah dilakukan survey kinerja terhadap guru dengan kriteria tertentu dengan jumlah 123 responden terhadap penghasilan, kesejahteraan, pengembangan karir, pendidikan dan latihan, penilaian kinerja pegawai, dan sistem informasi SDM yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1** Kinerja Guru di SMKN 1 Bukittinggi

No	Tingkat Kualitas/ Item	Bagus	Kurang Bagus
1.	Kualitas Pekerjaan	35,5%	64,5%
2.	Kecepatan	25,4%	74,6 %
3.	Inisiatif	33 %	67 %
4.	Kemampuan	47,%	53%
5.	Komunikasi	31 %	69 %

Sumber : Olahan data SMKN 1 Bukittinggi

Dari tabel 1 hasil tabel mengenai survey awal tentang kinerja Guru di SMKN 1 Bukittinggi dilihat bahwa masih rendahnya tingkat kualitas kerja Guru. Terlihat persentase kualitas kerja terendah yaitu sebesar 25,4% pada indikator kecepatan ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus mendapatkan informasi dan data terlebih dahulu dari pihak yang berkepentingan sehingga menggunakan waktu yang terlalu lama karena tidak langsung direspon. Selain itu tingkat inisiatif yang juga kurang karena selalu mengandalkan pengalaman masa lampau dan keinginan untuk berinovasi yang belum muncul ini dikarenakan Guru lebih suka terhadap pekerjaan yang sering dikerjakan saja dan kurang mau untuk mencoba tantangan yang ada dimasa sekarang.

Selain dari indikator yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah komunikasi, berdasarkan tabel yang telah dibuat diatas persentase komunikasi sebesar 31 % ini berarti komunikasi belum secara maksimal dapat memaksimalkan pekerjaan. Hal yang banyak terjadi adalah saat pimpinan berkomunikasi dengan guru yang berusia dibawah 50 tahun, karena gaya bicara yang berbeda, ketakutan dan masih adanya keegoisan dari guru yang merasa sudah mempunyai pengalaman yang banyak dalam bekerja, jadi kurang mempertimbangkan masukan yang diberikan oleh pimpinan.

Ketidakseimbangan sarana dan prasarana pendukung misalnya kurangnya keterampilan dan kompetensi Guru dalam penggunaan sarana yang menunjang kegiatan administrasi dan fasilitas yang terbatas. Seiring dengan berkembangnya teknologi maka semakin dirasakan semakin banyak tantangan yang dihadapi dalam memberikan layanan terbaik. Selain itu kompleksitas komunikasi yang mulai menjadi kendala hingga karakter individu di level para atasan.

Dalam mengatasi permasalahan kinerja guru yang terkait dengan komunikasi internal dan lingkungan kerja, faktor kepemimpinan transformasional menjadi hal yang relevan untuk diinvestigasi sebagai variabel moderator. Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk mendorong dan mempengaruhi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan mengilhami, memberdayakan, dan mengembangkan potensi mereka. Namun, pertanyaan yang muncul adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional sebagai faktor penengah dalam hubungan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi, dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara faktor-faktor internal dan eksternal, seperti komunikasi internal dan lingkungan kerja, dengan kinerja guru di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud untuk memahami peran Kepemimpinan Transformasional sebagai faktor

yang mempengaruhi hubungan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komunikasi internal yang efektif dapat mempengaruhi kinerja guru, begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga akan mengungkapkan apakah Kepemimpinan Transformasional berperan dalam memoderasi hubungan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan saran bagi pihak sekolah dan manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

Kinerja ialah keseluruhan output atau ukuran kesuksesan pelaksanaan tugas fungsi individu pada kurun waktu tertentu setelah tugas itu dikomparasikan beberapa kemungkinan, berupa standar produk dari pekerjaan, target capaian atau sasaran kriteria yang terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005) dalam Crisnanda (2017). Borman dan Brush (1993) dalam Hasmalawati (2018) mengemukakan kinerja merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasinya yang dapat dilihat melalui hasil perilakunya dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2009) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan. Selain itu menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya sedangkan menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban.

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan dalam Onong Uchjana Effendy (1997) sebagai: Pertukaran gagasan di antara administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Menurut Onong Uchjana Effendy (1997) dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontalstrukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sukriah (2009), organisasi berada dalam sebuah lingkungan yang dapat menjadi faktor pendukung maupun penghambat organisasi. Kegiatan organisasi akan merubah lingkungan, dan juga sebaliknya, lingkungan akan mendorong perubahan pada organisasi. Sebuah Perusahaan atau Organisasi bisnis yang beroperasi disebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain begiitan bisnis yang dikelolanya, organisasi bisnis tersebut juga terlibat dengan lingkungan diseputar lokasi bisnis. Oleh karena itu, sebuah organisasi bisnis perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan bisnis (Amien, 2008). Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap...**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Gaya ini dianggap model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontinjensi, Irawati dan Liana (2013). Menurut Thoha (2017) Gaya kepemimpinan merupakan Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat sedangkan menurut pendapat Nurjaya, dkk (2022) Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, mengatur, dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Menurut pendapat Hasibuan (2017) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Rumawas (2018) Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Sedangkan menurut Kartono (2018) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

### **3. Metoda, Data dan Analisis**

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik dari suatu populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan survey digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dalam populasi tertentu dengan cara menyebarkan angket melalui aplikasi Google Form dan melakukan wawancara serta observasi untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi pada Tahun Pelajaran 2022/2023 yang terdiri dari 178 orang guru, dengan pengelompokan berdasarkan status kepegawaian (ASN dan Non ASN) serta jenis kelamin (laki-laki dan perempuan). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionated stratified random sampling. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 123 responden yang terbagi menjadi 84 responden dari guru ASN dan 39 responden dari guru Non ASN. Selain itu, terdapat 59 responden guru laki-laki dan 64 responden guru perempuan. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk analisis data dan menilai pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja guru. Hasil analisis akan digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis peran Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderating dalam hubungan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Dalam rangka mengumpulkan data, peneliti akan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden melalui Google Form, wawancara dengan beberapa guru terpilih, serta observasi langsung di lingkungan sekolah. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik dan teknik analisis lainnya untuk memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

Pengujian Hipotesis ini dilakukan sesuai dengan hasil pengujian model structural (Inner Model) yang didalamnya terdapat output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Cara melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak yaitu dengan melihat nilai signifikansi antar konstrak, t-statistik, dan p-values. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 2 berikut :

#### **Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap...**

**Tabel 2** Path Coefficients ( Mean, T-Statistik, P-Values)

Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Guru	0.537	0.536	0.079	6.775	0.000
Komunikasi Internal -> Kinerja Guru	0.204	0.203	0.064	3.177	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.303	0.301	0.106	2.863	0.004
Kepemimpinan Transformasional X Komunikasi Internal -> Kinerja Guru	-0.274	-0.255	0.071	3.887	0.000
Kepemimpinan Transformasional X Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.218	0.185	0.079	2.741	0.006

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0, 2023

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga dapat diambil berbagai pemahaman tentang Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai variable moderating di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Untuk lebih dapat memahaminya, maka dapat dilakukan pembahasan atas hasil penelitian yang telah diuraikan seperti dibawah ini.

**1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan didapatkan hasil perhitungan statistik bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Ini berarti bahwa semakin bagus komunikasi internal yang dijalin dalam sebuah organisasi/ kantor maka akan semakin bagus juga kinerja yang akan didapatkan oleh Guru tersebut. Komunikasi yang dijalin disini tidak hanya komunikasi dari pimpinan ke Guru saja akan tetapi komunikasi ini terjadi juga dari Guru terhadap pimpinan, sehingga terjalin hubungan yang baik. Ini dibuktikan dengan adanya rasa nyaman saat berkomunikasi dengan pimpinan, proses pertukaran informasi yang terjadi secara baik sehingga berdampak pada pengambilan keputusan yang adil. Selain itu adanya perhatian yang diberikan kepada Guru pada saat menyampaikan permasalahan mereka. Tidak kalah penting juga adalah bagusnya komunikasi antar teman sejawat dari Guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Wallace (2016), Pangendaheng (2018), dan Syahrir (2019) yang menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian melalui perhitungan statistik bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja di sekolah maka akan meningkat pula Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Lingkungan kerja yang kondusif aman membuat guru dan pegawai nyaman dan semangat untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari penerangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Guru, kondisi udara yang akan memberikan suasana nyaman, fasilitas dan peralatan yang sudah tersedia dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung aktivitas guru dan pegawai, dan juga kesempatan dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi di lingkungan kerja SMK Negeri 1 Bukittinggi yang tersedia. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

**3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional memoderasi Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan dimoderasi negative oleh Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 1 Bukittingg. Hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional bukan variable moderating positif pada pengaruh dari variable Komunikasi

Internal terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memberikan pengaruh positif, hal ini dapat disebabkan karena kondisi di objek penelitian yang kurang mampu menerapkan Kepemimpinan Transformasional untuk meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewiana, 2020) bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu pendapat lain yang mendukung adalah menurut (Cahyono, 2014) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Jember tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan dimoderasi positif oleh Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak yang positif dan langsung pada pengaruh dari variable Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif secara langsung, hal ini dapat disebabkan karena kondisi di objek penelitian yang sesuai dan dapat menerapkan Kepemimpinan Transformasional untuk meningkatkan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja yang kondusif di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Viona, 2020) bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah :

1. Perlunya meningkatkan komunikasi internal baik antara Pimpinan ke Guru, dari Guru kepada Pimpinan maupun dari sesama rekan sejawat karena di SMK Negeri 1 Bukittinggi terdapat berbagai tingkatan usia dan latar yang berbeda dengan pola berpikir yang berbeda. Diharapkan dengan adanya komunikasi internal yang baik akan terjadi komunikasi yang efektif yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja baik yang dapat dilihat kualitas kerja yang selalu meningkat sesuai dengan harapan Kepala Sekolah.
2. Perlunya meningkatkan Lingkungan Kerja yang kondusif baik dari segi sarana dan prasarana dan rekan kerja yang bersahabat. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai tidak hanya akan menunjang pekerjaan Guru saja namun dengan adanya lingkungan kerja yang mempunyai hubungan yang nyaman antar sesama tidak akan memberikan kendala yang serius pada saat bekerja.
3. Kepemimpinan Transformasional memoderasi negatif Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Ini dapat terjadi karena di SMK Negeri 1 Bukittinggi terdapat perbedaan tingkatan usia, pola pikir, jenjang Pendidikan dan yang tidak kalah penting adalah lama pengabdian di SMK Negeri 1 Bukittinggi.
4. Kepemimpinan Transformasional memoderasi positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Dengan adanya Kepemimpinan Transformasional yang baik di SMK Negeri 1 Bukittinggi ini menimbulkan terpenuhinya Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dapat dipenuhi oleh pihak sekolah dan akhirnya dapat menunjang kegiatan Guru di sekolah. Artinya adalah Kepemimpinan Transformasional juga ikut memberikan kontribusi kepada Lingkungan Kerja sehingga terciptalah Kinerja yang diharapkan oleh pihak sekolah.

#### **5. Kesimpulan dan Saran**

**Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap...**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderating di SMK Negeri 1 Bukittinggi, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah ini. Komunikasi yang efektif antara pimpinan, guru, dan rekan sejawat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua, Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman memberikan motivasi bagi guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar. Ketiga, Kepemimpinan Transformasional memoderasi pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru secara negatif, menandakan bahwa transformasi kepemimpinan tidak secara langsung memperkuat hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja guru. Terakhir, Kepemimpinan Transformasional memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara positif, menandakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam menguatkan hubungan antara lingkungan kerja yang kondusif dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat diusulkan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Pertama, pihak sekolah harus meningkatkan komunikasi internal dengan memperkuat saluran komunikasi antara pimpinan dan guru, serta antar sesama guru. Pelatihan komunikasi efektif dan manajemen konflik dapat diberikan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan kolaboratif. Kedua, perlu fokus pada peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi guru. Perbaikan sarana dan prasarana, peningkatan fasilitas, dan peningkatan dukungan manajerial akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Ketiga, penerapan kepemimpinan transformasional perlu dievaluasi dan ditingkatkan. Pelatihan kepemimpinan dan pembinaan kepemimpinan yang efektif akan membantu memperkuat peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melibatkan lebih banyak variabel dan memperluas jumlah sampel untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Dengan mengambil langkah-langkah perbaikan dan implementasi saran-saran di atas, diharapkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan prestasi siswa di sekolah tersebut.

## Reference

- Abdilla, W., dan J. Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Alhamidi, Edi Muhammad Abduh. 2020. Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 (1), 52-62
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1-16
- Ayudiati, S. E. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Universitas Diponegoro
- Biduri, S. 2018. "Akuntansi Sektor Publik. In Akuntansi Sektor Publik."
- Darmawan, Viona Jessica. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Batu Mutiara Indah. *AGORA* Vol 8, No : 1
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen SDM, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- — —. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dodiansyah, K. A. 2014. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos."
- Donnelly, Gibson, and Invancevich. 1994. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu."

**Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap...**

- Efendy, Onong Uchjana. 1997. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung: Rosda.
- Hasibuan Malayu. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T, Hani (2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua , BPFY Yogyakarta.
- Hamzah Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Ghazali, G. (2006). *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. dan Fuad, (2005). *Structural Equation Modelling, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ismanto . K. 2009. *Manajemen Syari'ah*. Bandung: Alfabeta.
- John Withmore, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997), hal. 104.
- Luthans, Fred. (2014), *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Matutina. 2006. *Kedua Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: : Gramedia WidiaSarana Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moelong, 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad Fadli Lubis .2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam pelaksanaan kinerja guru di MTs Al-Jami'yatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal EduTech Vol. 7 No. 1 Maret 2021*
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan BisnisTh. 16 (No 2) Hal 137*
- Novitasi, Dewiana and Asbari, Masduki. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen Volume 10 no 2, Juli-Desember 2020*
- Pace R. Wayne, and Don F. Faules. 2006. , *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Satori, Djam'an, and Komariah Aan. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedamaryanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sengkey et al. 2021. "Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon." *Manado* 9(3): 1692` - 1702.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- — —. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, Dan Aplikasinya)*. Bandung: Refika.
- Warella. 2004. "Administrasi Negara Dan Kualitas Pelayanan Publik. ." *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik MAP UNDIP*.
- Wahyu Budi Priyanto (2016), Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, *Ekonomika-Bisnis* <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jeb> Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 105-114