

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN  
KEAKTIFAN ANGGOTA TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA  
TALIABU (HMT) CABANG KOTA MANADO**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTERNAL COMMUNICATION, AND MEMBER  
ACTIVENESS ON THE PRODUCTIVITY OF THE TALIABU STUDENT ASSOCIATION (HMT) MANADO CITY  
BRANCH**

Oleh:

**Wahyuni Buton<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Djurwati Soepeno<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[wahyunibuton062@student.unsrat.ac.id](mailto:wahyunibuton062@student.unsrat.ac.id)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[watisoepeno@unsrat.ac.id](mailto:watisoepeno@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Studi ini dimaksud untuk menelaah pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan keaktifan anggota terhadap produktivitas Himpunan Mahasiswa Taliabu (HMT) Cabang Kota Manado. Populasi penelitian ini adalah anggota himpunan mahasiswa taliabu (HMT) yang berjumlah 40 orang, dengan metode sensus sebagai Teknik pengambilan sampel. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis regresi liner berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara komunikasi internal berperan positif dan keaktifan anggota menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan temuan ini, HMT disarankan untuk memperkuat komunikasi yang terbuka, meningkatkan partisipasi aktif anggota, serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif agar produktivitas organisasi tetap berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Keaktifan Anggota, Produktivitas Organisasi.

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of transformational leadership, internal communication, and member activeness on the organizational productivity of the Taliabu Student Association (HMT) Branch in Manado. The population of this research consists of 40 members of HMT, with a census method applied as the sampling technique. The study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis to examine the relationships among variables. The results indicate that transformational leadership does not have a significant effect on organizational productivity, while internal communication shows a positive influence and member activeness emerges as the most dominant factor in enhancing organizational performance. Collectively, the three variables have a significant impact on productivity. Based on these findings, it is suggested that HMT strengthen open and transparent communication, encourage active participation of its members, and develop a more adaptive leadership style to ensure sustainable organizational productivity.

**Keywords:** Transformational Leadership, Internal Communication, Member Activeness, Organizational Productivity.

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang Penelitian**

Manusia sebagai sumber daya adalah bagian utama dalam suatu perusahaan yang memiliki peran penting dalam membangun organisasi yang kompetitif dan dihargai oleh masyarakat. Setiap organisasi, baik bersifat formal maupun nonformal, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai pelaksana kegiatan, melainkan sebagai penggerak utama yang menentukan arah, keberhasilan, dan keberlanjutan organisasi itu sendiri.

Pengaturan manajemen SDM yang efektif dan efisien dalam mengatur komponenya yang dikatakan kondusif dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Basrah (2022), produktivitas organisasi tersebut pastinya berorientasi pada perwujudan visi dan misi organisasi. Produktivitas organisasi adalah seberapa efisien dan efektif sebuah organisasi menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor terpenting dalam mendorong peningkatan produktivitas organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Tipe kepemimpinan ini memiliki pengaruh besar karena mampu membawa perubahan positif dalam cara berpikir, pola kerja, dan semangat anggota organisasi. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya mengejar hasil akhir, tetapi juga berperan aktif dalam membina dan mengembangkan potensi anggotanya, baik dari sisi pribadi maupun profesional. Menurut Setyaki & Farqan (2021), seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang matang dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas semua amanah dan aktivitas.

Selain kepemimpinan transformasional, komunikasi internal yang efektif turut memiliki peran penting terhadap produktivitas organisasi. Menurut Dewi & Rozinah (2022), komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan dalam suatu organisasi, baik dalam lingkup kelompok formal maupun informal. Proses ini mencakup pengiriman dan penerimaan berbagai informasi yang terjadi di dalam organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal, Keaktifan anggota dalam kegiatan organisasi mencerminkan seberapa besar rasa memiliki dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Menurut Al-Rasyid & Pujiyanto (2024), sangat penting bagi anggota untuk aktif terlibat dalam aktivitas organisasi, mencakup keterlibatan dalam manajemen, kerja sama, berinisiatif, berkomunikasi secara baik, serta terus menimba ilmu dan bertumbuh

Himpunan Mahasiswa Taliabu (HMT) merupakan sebuah organisasi yang menjadi tempat berhimpunnya mahasiswa-mahasiswa yang berasal dari daerah Taliabu. Keberadaan organisasi ini bertujuan untuk menjalin kebersamaan, memperkuat rasa persaudaraan, serta menjadi wadah dalam menyampaikan aspirasi dan mengembangkan potensi diri mahasiswa Taliabu yang sedang melanjutkan studi di perantauan. Dengan berbagai kegiatan yang mencakup aspek akademik dan non-akademik, HMT menyediakan ruang pembelajaran bagi anggotanya untuk mengasah kemampuan berorganisasi, membentuk jiwa kepemimpinan, dan memperjuangkan kepentingan bersama dalam suasana kekeluargaan. Lebih dari itu, HMT juga berkontribusi dalam menjaga serta melestarikan nilai-nilai budaya dan jati diri daerah, sehingga keberadaan organisasi ini bukan hanya mencerminkan rasa persatuan, melainkan juga menjadi bentuk nyata semangat membangun tanah kelahiran melalui peran aktif para mahasiswa.

Namun terjadi penurunan produktivitas HMT dari tahun ke tahun yang menunjukkan bahwa organisasi sedang menghadapi sejumlah persoalan internal yang perlu segera dibenahi. Khususnya pada tahun 2023, organisasi hampir tidak menunjukkan aktivitas apa pun, yang bisa jadi disebabkan oleh kepemimpinan yang vakum atau melemahnya semangat kebersamaan di antara anggota. Salah satu hal yang cukup menonjol adalah kurangnya keaktifan anggota dalam mengikuti berbagai kegiatan organisasi. Program-program kerja yang telah disusun untuk mendukung kemajuan organisasi tidak mendapatkan respons atau keterlibatan yang optimal dari sebagian besar anggota. Minimnya partisipasi ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti kesibukan pribadi, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap organisasi, hingga komunikasi yang belum terjalin secara efektif antara pengurus dan anggota. Tak hanya itu, koordinasi di dalam struktur pengurus juga belum berjalan dengan baik. Beberapa program yang sudah direncanakan akhirnya tidak dapat direalisasikan karena adanya hambatan komunikasi, pembagian tugas yang tidak jelas, serta tidak adanya sistem evaluasi yang rutin untuk mengukur keberhasilan kegiatan. Akibatnya, banyak agenda hanya berhenti pada tahap perencanaan tanpa dilanjutkan dengan tindakan nyata di lapangan. Kondisi ini mencerminkan bahwa mekanisme kerja organisasi belum berjalan secara efektif. Ketika komunikasi antar pengurus tidak berjalan semestinya, dan koordinasi tidak dibangun dengan baik, maka hal ini akan berimbas pada menurunnya semangat kerja dalam tim. Lingkungan organisasi pun menjadi kurang mendukung bagi anggota untuk berkembang dan menyalurkan potensi yang mereka miliki secara optimal.

## Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan keaktifan anggota terhadap produktivitas organisasi HMT Cabang Manado.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas organisasi HMT Cabang Kota Manado.
3. Mengkaji pengaruh keaktifan anggota terhadap produktifitas organisasi HMT Cabang Kota Manado.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas organisasi HMT Cabang Kota Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan tenaga kerja di dalam organisasi (Harahap dkk, 2021). MSDM melibatkan beragam kegiatan yang berhubungan dengan bagaimana manusia sebagai sumber daya dikelola secara efektif dan efisien.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional berlandaskan pada sosok pemimpin yang memiliki pandangan ke depan dan mampu memberikan inspirasi serta dorongan semangat kepada para pengikutnya (Basrah, 2022). Kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan produktivitas organisasi.

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal melibatkan aliran dua arah antar anggota organisasi untuk menciptakan pemahaman Bersama (Mozaiq dkk, 2024). Indikatornya mencakup Kejelasan Pesan, Keterbukaan Komunikasi, Frekuensi Komunikasi, dan umpan balik (Dewi & Rozinah, 2022). Komunikasi Dianggap penting oleh kelompok atau organisasi yang mengutamakan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi internal terbukti dapat meningkatkan produktivitas organisasi karena dengan komunikasi yang baik akan meningkatkan efektivitas tim.

### **Keaktifan Anggota**

Mahasiswa yang aktif berorganisasi dapat mengembangkan keterampilan sosial dan kepemimpinan, serta membangun relasi yang dapat mendukung proses pembelajaran (Mahiza & Nurhidayati, 2025). Mahasiswa yang turut aktif terlibat pada kegiatan organisasi yang ada didalamnya dapat menambah ilmu pengetahuan dan menjadikannya sebagai sarana pengembangan diri mahasiswa (Pasamba dkk, 2024).

### **Produktivitas Organisasi**

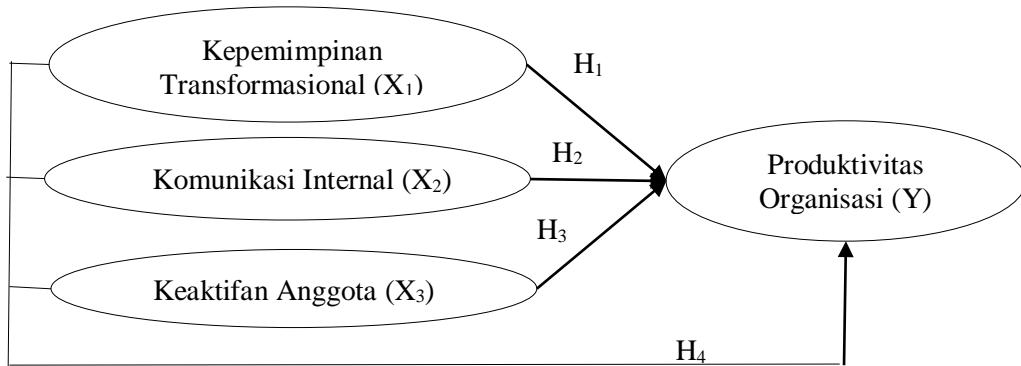
Produktivitas organisasi merujuk pada kemampuan sebuah organisasi untuk meraih sasaran yang telah ditentukan dengan cara efektif dan efisien. Menurut Basrah (2022), produktivitas organisasi tersebut pastinya berorientasi pada perwujudan visi dan misi organisasi. Kepemimpinan yang efektif membuat organisasi berjalan lebih optimal.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Suprihatin & Yosepha (2023) bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat, menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi adalah 49 orang karyawan, dengan teknik sampling jenuh.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat.

Penelitian Muthohar & Achmad (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Mulai dari pengurus angkatan 2019-2023. Jumlah sampel pada penelitian ini ialah 100 responden. Hasil penelitian ini ialah Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi organisasi. Lingkungan organisasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Lingkungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi organisasi. Motivasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Motivasi organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial. Motivasi organisasi memediasi lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial.

Penelitian Sulastri & Wulandari (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan, dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, dimana populasinya sebanyak 70 orang dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa: variabel rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan perhitungan uji F, secara simultan variabel rotasi jabatan dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Literatur***Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas organisasi
- H<sub>2</sub>: Diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap produktivitas organisasi
- H<sub>3</sub>: Diduga Keaktifan anggota berpengaruh terhadap produktivitas organisasi
- H<sub>4</sub>: Diduga kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan keaktifan anggota berpengaruh terhadap produktivitas organisasi

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan keaktifan anggota terhadap produktivitas organisasi di organisasi HMT cabang kota Manado. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, analisis statistik digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuisioner yang memiliki hasil numerik berbasis skala likert.

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah Himpunan mahasiswa taliabu (HMT) cabang kota manado yaitu sebanyak 40 orang anggota. Dengan menggunakan Teknik sampel sampel penuh atau sensus, yakni seluruh anggota Himpunan Mahasiswa Taliabu dijadikan responden untuk mengumpulkan data pada penelitian ini.

**Data dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari partisipan melalui kuisioner yang dibagikan kepada anggota HMT cabang manado.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisioner untuk mengumpulkan data. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan informasi secara langsung, terutama jika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Sementara itu, metode kuisioner dilakukan dengan menyusun pertanyaan berdasarkan skala Likert yang dirancang oleh peneliti. Kuisioner tersebut kemudian dibagikan secara daring melalui aplikasi WhatsApp, di mana peneliti mengirimkan tautan yang langsung mengarah ke Google Form.

**Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian****Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional berlandaskan pada sosok pemimpin yang memiliki pandangan ke depan dan mampu memberikan inspirasi	1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspirasional 3. Stimulasi Intelektual 4. Pertimbangan Individual

Komunikasi Internal (X2)	serta dorongan semangat kepada para pengikutnya. Komunikasi Internal Dianggap penting oleh kelompok atau organisasi yang mengutamakan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.	Basrah (2022)
Keaktifan Anggota (X3)	Keaktifan anggota dalam organisasi adalah Mahasiswa yang aktif berorganisasi dapat mengembangkan keterampilan sosial dan kepemimpinan, serta membangun relasi yang dapat mendukung proses pembelajaran.	1. Kejelasan Pesan 2. Keterbukaan Komunikasi 3. Frekuensi Komunikasi 4. Umpan Balik Dewi & Rozinah (2022) 1. Kehadiran dalam Kegiatan 2. Partisipasi dalam Diskusi 3. Inisiatif dalam Tugas 4. Komitmen terhadap Organisasi Putra & Baskoro (2023)
Produktivitas Organisasi (Y)	Produktivitas organisasi itu diarahkan untuk meraih visi dan misi organisasi.	1. Efisiensi Pelaksanaan Program 2. Kualitas Hasil Kegiatan 3. Partisipasi Anggota 4. Kemampuan Mencapai Target Hardiyanti & Arnu (2024).

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan sebagai alat untuk menilai apakah data yang dikumpulkan memang sesuai dan benar-benar mencerminkan apa yang ingin diukur. Suatu item dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten, sehingga tingkat kesalahan dalam pengukuran dapat diminimalkan. Pengujian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya mencapai 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini, angka 0,6 digunakan sebagai batas minimum untuk menyatakan suatu instrumen memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki pola distribusi normal, karena hal ini menjadi syarat utama dalam analisis statistik parametrik.

#### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika ada, maka perlu dilihat apakah hubungan tersebut cukup kuat atau tidak. Pengujian ini penting agar model yang digunakan tidak bias akibat variabel yang saling memengaruhi secara berlebihan.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual bersifat konstan atau tidak berubah-ubah, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada dua atau lebih variabel independen yang berperan sebagai faktor prediktor. Artinya, jika nilai dari variabel-variabel independen tersebut dinaikkan atau diturunkan, maka perubahan tersebut dapat memperkirakan bagaimana variabel dependen akan terpengaruh. Bentuk model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas Organisasi  
 a : Konstanta  
 b : Koefisien regresi  
 X1 : Kepemimpinan Transformasional  
 X2 : Komunikasi Internal  
 X3 : Keaktifan Anggota  
 E : Kesalahan acak yang tidak dapat dijelaskan oleh medel (eror)

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda, atau yang dikenal dengan R-square, merupakan alat analisis yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R-square berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilai R-square rendah, maka hal itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R-square mendekati angka 1, berarti variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi memberikan kontribusi secara kolektif terhadap variabel terikat.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,859	0,3120	Valid
	X1.2	0,845	0,3120	Valid
	X1.3	0,838	0,3120	Valid
	X1.4	0,799	0,3120	Valid
Komunikasi Internal (X2)	X2.1	0,744	0,3120	Valid
	X2.2	0,824	0,3120	Valid
	X2.3	0,729	0,3120	Valid
	X2.4	0,810	0,3120	Valid
Keaktifan Anggota (X3)	X3.1	0,845	0,3120	Valid
	X3.2	0,832	0,3120	Valid
	X3.3	0,731	0,3120	Valid
	X3.4	0,754	0,3120	Valid
Produktivitas Organisasi (Y)	Y1.1	0,715	0,3120	Valid
	Y1.2	0,805	0,3120	Valid
	Y1.3	0,688	0,3120	Valid
	Y1.4	0,745	0,3120	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

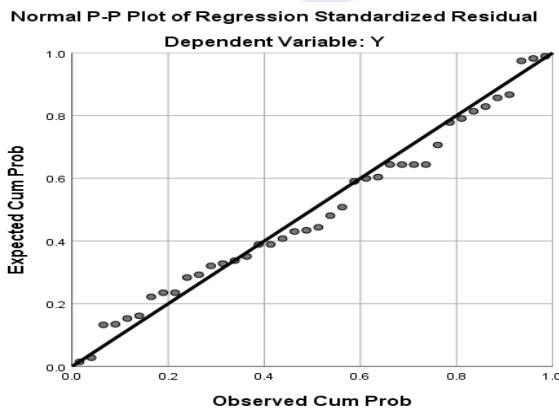
Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari setiap indikator melebihi nilai r tabel sebesar 0,3120. Dengan demikian, seluruh item dalam indikator variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

**Uji Reliabilitas****Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.853	4	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	0.757	4	Reliabel
Keaktifan Anggota (X3)	0.801	4	Reliabel
Produktivitas Organisasi (Y)	0.714	4	Reliabel

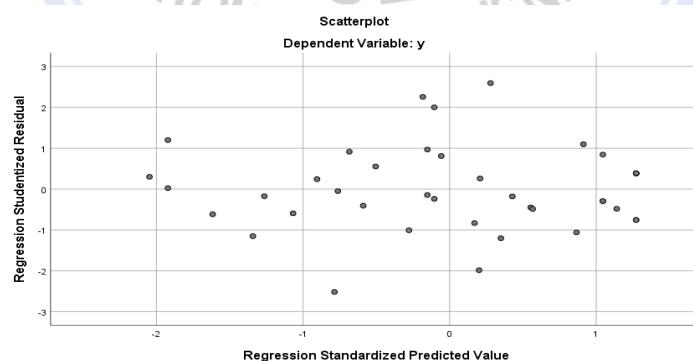
Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti semua item pernyataan dinyatakan reliabel. Nilai tertinggi terdapat pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,853, sedangkan nilai terendah adalah Produktivitas Organisasi sebesar 0,714.

**Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Hasil dari pengujian normalitas melalui grafik Normal Probability Plots di atas terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara mendekati garis diagonal, yang menandakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heterokedastisitas****Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil scatterplot pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu seperti pola melengkung, menyebar menyempit, atau melebar. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola yang sistematis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas terpenuhi

dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
	Model	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.238	4.193
	Komunikasi Internal	.272	3.671
	Keaktifan Anggota	.410	2.440

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Untuk variabel Kepemimpinan Transformasional, nilai Tolerance yang diperoleh adalah 0,238 dengan VIF sebesar 4,193. Komunikasi Internal memiliki Tolerance sebesar 0,272 dan VIF 3,671. Sedangkan Keaktifan Anggota menunjukkan Tolerance 0,410 dan VIF 2,440. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.728	1.404		.519	.607
	Kepemimpinan Transformasional	-.084	.124	-.103	-.677	.503
	Komunikasi Internal	.404	.137	.419	2.957	.005
	Keaktifan Anggota	.627	.114	.638	5.518	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Adapun persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,728 - 0,084X_1 + 0,404X_2 + 0,627X_3$$

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dengan koefisien B = -0,084 dan Beta = -0,103, yang berarti arah pengaruhnya negatif namun lemah. Sebaliknya, variabel Komunikasi Internal dengan nilai B = 0,404 dan Beta = 0,419, artinya setiap peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan produktivitas secara nyata. Sementara itu, Keaktifan Anggota memberikan kontribusi paling besar terhadap produktivitas dengan B = 0,627 dan Beta = 0,638, yang menunjukkan pengaruh positif dan dominan dibanding variabel lainnya.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
				Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.786	.91702	2.501

a. Predictors: (Constant), Keaktifan Anggota, Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional.

b. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 6, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,803. Angka ini berarti bahwa sebesar 80,3% variasi atau perubahan dalam Produktivitas Organisasi dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, dan Keaktifan Anggota. Sedangkan sisanya sebesar 19,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis****Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.327	3	41.109	48.886	.000 <sup>b</sup>
Residual	30.273	36	.841		
Total	153.600	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keaktifan Anggota, Komunikasi Internal, Produktivitas Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis ANOVA (Analysis of Variance), diperoleh nilai F hitung sebesar 48,886 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada jauh di bawah ambang batas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, ketiga variabel independen yang diteliti—yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Keaktifan Anggota (X3)—secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Organisasi (Y).

**Uji T**

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi (Sig. = 0,503  $> 0,05$ ), variabel Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan (Sig. = 0,005  $< 0,05$ ), dan Keaktifan Anggota berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Sig. = 0,001  $< 0,05$ ).

**Pembahasan****Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Dan Keaktifan Anggota Terhadap Produktivitas Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan keaktifan anggota memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas organisasi. Hal ini menegaskan bahwa produktivitas Himpunan Mahasiswa Taliabu (HMT) Cabang Kota Manado tidak ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi ketiga aspek tersebut. Ketika seorang pemimpin mampu memberikan inspirasi, arahan, serta motivasi yang jelas, hal tersebut akan membentuk iklim organisasi yang positif. Dukungan ini akan semakin kuat apabila diiringi dengan komunikasi internal yang berjalan secara efektif, sehingga informasi dapat tersampaikan dengan baik dan mengurangi potensi kesalahpahaman antaranggota. Lebih jauh lagi, partisipasi aktif dari anggota memberikan kontribusi nyata dalam mendukung program kerja agar dapat terlaksana secara lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Gozal dkk (2021) yang menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang kuat, komunikasi internal yang baik, serta keterlibatan aktif anggota menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan demikian, organisasi mahasiswa seperti HMT perlu memastikan bahwa ketiga aspek tersebut terus dikembangkan secara selaras. Peningkatan kepemimpinan tanpa ditunjang oleh komunikasi yang efektif dan keaktifan anggota tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, keseimbangan ketiganya menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan dan keberhasilan organisasi.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Organisasi**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan ini di HMT cabang kota Manado belum mampu memberikan dorongan nyata terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi mahasiswa, di mana sebagian besar anggota masih berfokus pada aktivitas akademik sehingga arahan pemimpin tidak selalu dijalankan secara konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muthohar & Achmad (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas, melainkan sangat bergantung pada motivasi, komitmen, dan kesiapan anggota. Dalam konteks HMT, gaya kepemimpinan ini lebih banyak berperan dalam membangun kebersamaan dan ikatan emosional dibandingkan menghasilkan kinerja yang terukur. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas organisasi tidak hanya dapat bergantung pada kepemimpinan transformasional. HMT juga perlu memperkuat aspek lain seperti kedisiplinan anggota, sistem evaluasi kerja, dan pembagian tugas yang lebih jelas. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tetap penting, namun efektivitasnya akan lebih optimal jika dipadukan dengan faktor manajerial

### **Pengaruh Komunikasi internal terhadap Produktivitas Organisasi**

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Komunikasi yang efektif memastikan informasi tersampaikan dengan jelas sehingga meminimalisir kesalahpahaman dan memperlancar koordinasi antaranggota. Dalam konteks HMT Cabang Kota Manado, komunikasi internal yang baik berperan penting dalam mempercepat pengambilan keputusan, memudahkan kerja sama tim, serta menumbuhkan rasa kebersamaan di antara anggota. Komunikasi internal yang efektif tidak hanya bersifat satu arah dari pengurus ke anggota, tetapi juga berlangsung secara dua arah yang memungkinkan anggota memberikan masukan, gagasan, maupun kritik secara terbuka. Dewi & Rozinah (2022) yang menekankan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan kinerja organisasi karena setiap individu merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, HMT memanfaatkan media sosial sebagai sarana berbagi informasi program kerja yang dapat mempercepat penyebaran informasi sekaligus memperkuat koordinasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Dewi & Rozinah (2022) yang memperkuat bahwa komunikasi yang transparan, terbuka, dan interaktif tidak hanya memperlancar koordinasi, tetapi juga meningkatkan komitmen anggota. Oleh karena itu, penguatan komunikasi internal melalui pertemuan rutin dan pemanfaatan platform digital menjadi strategi penting bagi HMT dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Keaktifan Anggota Terhadap Produktivitas Organisasi**

Berdasarkan hasil uji t, keaktifan anggota terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi. Keaktifan anggota menunjukkan tingkat partisipasi, loyalitas, serta komitmen dalam menjalankan aktivitas organisasi. Mahiza & Nurhidayati (2025) menjelaskan partisipasi aktif anggota dalam organisasi mampu meningkatkan rasa memiliki, memperkuat tanggung jawab, dan mendorong pencapaian tujuan bersama. Dengan kata lain, semakin aktif keterlibatan anggota, semakin besar kontribusi yang mereka berikan terhadap produktivitas organisasi. Dalam konteks HMT, keaktifan anggota menjadi motor penggerak utama keberhasilan organisasi. Tanpa partisipasi aktif, program kerja tidak dapat berjalan optimal. Keaktifan menciptakan suasana yang dinamis, kolaboratif, serta mendorong lahirnya ide-ide baru. Misalnya, keterlibatan anggota dalam rapat maupun kegiatan sosial tidak hanya mendukung pelaksanaan program, tetapi juga menghasilkan gagasan strategis untuk pengembangan organisasi di masa depan. Temuan penelitian ini sejalan dengan Mahiza & Nurhidayati (2025) dipahami bahwa keaktifan anggota tidak hanya aspek perilaku, tetapi juga faktor strategis yang harus dipelihara melalui penghargaan, pelatihan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan agar produktivitas organisasi HMT terus meningkat secara berkelanjutan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan beberapa poin penting:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Meskipun pemimpin memberi inspirasi dan arahan, hal ini belum berdampak nyata pada produktivitas HMT Manado. Dinamika organisasi mahasiswa lebih menekankan kerja kolektif daripada peran pemimpin.
2. Komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas organisasi. Semakin baik komunikasi antaranggota, semakin lancar pelaksanaan program kerja..
3. Keaktifan anggota memiliki pengaruh positif signifikan dan paling dominan terhadap produktivitas organisasi. Keterlibatan aktif menjadi faktor kunci keberhasilan kegiatan organisasi.
4. Dari ketiga variabel yang diuji, keaktifan anggota memberikan pengaruh paling besar, diikuti oleh komunikasi internal, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh paling kecil terhadap produktivitas organisasi.

### **Saran**

1. Pemimpin organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan individual serta pengembangan potensi anggota.
2. Pemimpin organisasi disarankan lebih memperhatikan masukan atau pertanyaan yang disampaikan anggota dengan memberikan tanggapan cepat dan umpan balik yang membangun.

3. Variabel ini menjadi yang paling dominan, tetapi indikator komitmen terhadap organisasi memiliki nilai paling rendah. Hal ini dapat diatasi dengan menciptakan sistem pembagian tugas yang lebih fleksibel sehingga anggota dapat tetap aktif meski memiliki kesibukan pribadi.
4. Indikator dengan skor terendah adalah efisiensi pelaksanaan program. Untuk itu, organisasi perlu meningkatkan manajemen waktu, membuat perencanaan program kerja yang lebih realistik, serta mengoptimalkan koordinasi antar anggota agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan target yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasyid, M. H., & Pujiyanto, W. E. (2024). Analisis Keaktifan Anggota Dalam Organisasi Remaja Masjid Masjid Al-Muhajirin Desa Darmasi Kecamatan Buduran Pada Kelangsungan Pelaksanaan Kegiatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 80– 85. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/561>
- Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Bandung: Widina Media Utama
- Dewi, S., & Rozinah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(1), 97–108. <https://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/article/view/1287>
- Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3). <https://ejournal.unsat.ac.id/index.php/emba/article/view/35774>
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., Batubara, N. A., Nurdiana, S., Suyanto, & Abdurrahim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Tahta Media Group. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/225>
- Hardiyanti, R., & Arnu, A. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Anggota dalam Organisasi Kampus (Studi pada Tax Center FEB UNSIKA). *Jurnal Innovative: Economics, Finance and Management Journal*, 4(1), 45–55. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11474>
- Mahiza, R. S. H., & Nurhidayati, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kampus, Disiplin Belajar, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Prestasi Belajar Akademik Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pendidikan*, 9(1), 22-35. <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/6415>
- Muthohar, A. R., & Achmad, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa FEB UMS dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Organisasi*, 9(1), 60–75. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/6498>
- Mozaiq, N. R., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicinde. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Sosial Politik*, 5(2), 74–82. <https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/oikos/article/view/14822>
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 15(2), 67-79. <https://ejournal.unsat.ac.id/index.php/emba/article/view/56691>
- Putra, H. S., & Baskoro, A. N. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Semarang Dua dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 10(2), 123–135. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKP/article/view/9174>

Putri, I. N., Fitria, H., & Misriani, M. (2023). Pengaruh efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6933-6939. <https://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/2680>

Setyaki, P. A. B., & Farqan, M. G. (2021). Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter dalam Kemajuan Organisasi. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427-435. <https://jurnal.untapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/3649>

Sulastri, N., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 203–218. <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/1663>

Suprihatin, & Yosepha, S. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA Pasca Scientia*, 12(2). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/1105>

