

Pengaruh Kepemimpinan Trasformatasional, Komunikasi dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai di SMA Negeri 2 Woha

Alfitriani¹, Mawar Hidayanti², Firmansyah Kusumayadi³
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Bima, Indonesia

alfitriani.stiebima21@gmail.com¹

Kata Kunci:

Kepemimpinan Tranformatasional, Komunikasi, Inovasi, Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan inovasi terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Woha. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 39 orang responden. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung kepemimpinan transformasional (X_1) = 0,884 nilai t-hitung komunikasi (X_2) = 12.414 dan t-hitung inovasi (X_3) = -1.290 dengan rumus $df = n - k - 1 = 39 - 3 - 1 = 35$ dan pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai t-tabel 1.689, maka H_1 ditolak, H_2 diterima dan H_3 ditolak artinya kepemimpinan transformasional dan inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Woha sedangkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Woha.

Abstract

Keyword:

Transformational Leadership, Communication, Innovation, Employee Performance.

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, communication, and innovation on employee performance at SMA Negeri 2 Woha. The type of research used is associative research. The sampling technique employed is purposive sampling, with a total of 39 respondents. The research instrument used is a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique is multiple linear regression. The results of the study show that the t-value for transformational leadership (X_1) is 0.884, the t-value for communication (X_2) is 12.414, and the t-value for innovation (X_3) is -1.290. Using the formula $df = n - k - 1 = 39 - 3 - 1 = 35$ and testing at a 5% significance level ($\alpha = 0.05$), the t-table value is 1.689. Therefore, H_1 is rejected, H_2 is accepted, and H_3 is rejected, meaning that transformational leadership and innovation do not have a significant effect on employee performance at SMA Negeri 2 Woha, while communication has a significant effect on employee performance at SMA Negeri 2 Woha.

Copyright © 2025 Alfitriani, Mawar Hidayanti, Firmansyah Kusumayadi

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah tempat untuk pengembangan keterampilan, pembentukan watak, dan peradaban yang bermartabat agar dapat tercapainya tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, serta terciptanya generasi muda bangsa yang dapat mencintai dan memelihara kehidupan bangsanya dan guru adalah orang yang sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan ini. Guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan kekuatan dalam dunia pendidikan, bertanggung jawab untuk mengajar, mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, sehingga kinerja dapat berdampak pada pembentukan karakter, dan moral peserta kualitas kinerja dan peningkatan kualitas pendidikan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas di lingkungan sekolah dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui inovasi kerja pada pegawai, karena inovasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai di dalam sekolah itu sendiri. Apabila inovasi kerja dalam sekolah tidak baik maka sudah tentu sekolah tersebut akan mengalami tidak kemajuan atau perubahan.

Menurut (Eka Wijaya & Fauji, 2021), kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab dari kinerja itu sendiri. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang didapat dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga proses dan cara kerja yang dilakukan. Faktor-faktor seperti motivasi, keterampilan,

dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, penting untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut, serta memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan agar individu dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya kepemimpinan transformasional

Menurut (Adin Dwita, 2024), Kepemimpinan merupakan seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam bertindak laku. Kepemimpinan merupakan suatu hal penting dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. sehingga dalam perencanaan dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh pemimpin harus mampu mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menunjukkan kepekaan tinggi terhadap emosi, pengendalian diri, dan kesadaran sosial ketika mengelola hubungan kerja dan didasarkan pada kebutuhan akan harga diri. Pendekatan pengembangan manajemen dan kepemimpinan yang mempertimbangkan manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi sebagai hal yang saling mempengaruhi. Pemimpin perlu memperhatikan pengembangan pada kinerja bawahannya, membantu dan memecahkan masalah pada bawahannya serta dapat menginspirasi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kinerja. Selain Kepemimpinan transformasional adapun hal yang menjadi faktor keberhasilan terhadap pengaruh kinerja yaitu komunikasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang efektif dapat mengurangi terjadinya konflik dan meningkatkan kualitas kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Diantara kepemimpinan dan bawahan harus memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dengan menjalin komunikasi sebagai hubungan timbal balik yang memiliki dua arah. Dengan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dapat lebih mudah dalam penyampaian informasi dengan baik dan bijak sehingga dapat membuat kinerja pegawai dalam bekerja dapat meningkat. Dengan komunikasi antar rekan kerja juga dapat membangun hubungan interpersonal dan menciptakan tempat kerja yang inspirasional (Aulia Safitri Monica Putri Suryanto et al., 2024). Selain komunikasi, inovasi juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Sutirna, 2018), menyatakan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara, yang di amati atau di rasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok. Inovasi juga adalah suatu bentuk perubahan cara dalam bekerja dan hasil dari pengembangan diri guna menghadapi tantangan yang ada serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sekolah yang memiliki budaya inovasi dan siap beradaptasi dengan perubahan memiliki kekuatan lebih dalam proses digitalisasi. Organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran terus menerus akan lebih mudah dalam mengimplementasikan teknologi baru (Ngono & Wijayanto, 2019).

Berdasarkan hasil observasi peneliti di SMA Negeri 2 Woha yang berlokasi di kalampa, menunjukkan adanya permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional, komunikasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai. Ketidak mampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap ide-ide atau masukan dari pegawai (guru), sehingga beberapa pegawai merasa kurang dihargai. permasalahan terkait komunikasi yaitu komunikasi antara pemimpin dengan pegawai yang masih belum berjalan dengan baik, yang dapat mempengaruhi pemahaman terhadap visi dan misi sekolah serta kolaborasi dalam mencapai tujuan. Permasalahan terkait Inovasi yaitu kualitas layanan dan pengajaran yang tidak merata, tidak semua guru memiliki kualifikasi atau pelatihan yang sama ada beberapa guru yang masih kurang berpengalaman atau tidak memiliki metode pengajaran yang efektif hal ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang di terima oleh siswa. Permasalahan terkait kinerja pegawai yaitu kurangnya pengakuan dan apresiasi dari seorang pemimpin terhadap para pegawai sehingga hal ini membuat para pegawai merasa tidak termotivasi dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka.

METODE

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai di SMA Negeri 2 Woha. Dalam penelitian ini untuk mengukur variable bebas dan terikat maka instrument penelitian yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner dengan skala likert.

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMA Negeri 2 Woha yaitu sebanyak 102 orang responden, yang terdiri dari 39 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), dan 63 orang pegawai honorer. Sampel pada penelitian ini adalah 39 orang pegawai yang berstatus ASN dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan ada tiga tahap yaitu, observasi merupakan suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan data pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk di jawab oleh responden. Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap yaitu, uji validitas adalah sejauh mana menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk di anggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r=0,300$ atau lebih, uji reabilitas adalah menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir Instrumen dinyatakan reliabel biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,600 (Cronbach's Alfa $>0,600$) dan apabila nilainya berada di bawah 0,600 maka di nyatakan tidak reliabel atau kurang dapat di percaya, uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam penelitian ada lebih dari 2 variabel uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, uji analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selanjutnya tahapan terakhir yaitu pengujian hipotesis berupa uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Kepemimpinan Transformatif (X1)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R batas	Status
Kepemimpinan Transformatif (X1)	1	0,562	>	0,300	Valid
	2	0,597	>	0,300	Valid
	3	0,658	>	0,300	Valid
	4	0,753	>	0,300	Valid
	5	0,458	>	0,300	Valid
	6	0,729	>	0,300	Valid
	7	0,458	>	0,300	Valid
	8	0,387	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Data Komunikasi (X2)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R batas	Status
Komunikasi (X2)	1	0,559	>	0,300	Valid
	2	0,780	>	0,300	Valid
	3	0,325	>	0,300	Valid
	4	0,500	>	0,300	Valid
	5	0,369	>	0,300	Valid
	6	0,526	>	0,300	Valid
	7	0,595	>	0,300	Valid
	8	0,629	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X2), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Data Inovasi (X3)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R batas	Status
Inovasi (X3)	1	0,677	>	0,300	Valid
	2	0,558	>	0,300	Valid
	3	0,604	>	0,300	Valid
	4	0,732	>	0,300	Valid
	5	0,357	>	0,300	Valid
	6	0,325	>	0,300	Valid

7	0,622	>	0,300	Valid
8	0,443	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel Inovasi (X3), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

Tabel 4. Uji Validitas Data Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R batas	Status
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,512	>	0,300	Valid
	2	0,675	>	0,300	Valid
	3	0,739	>	0,300	Valid
	4	0,789	>	0,300	Valid
	5	0,789	>	0,300	Valid
	6	0,590	>	0,300	Valid
	7	0,583	>	0,300	Valid
	8	0,607	>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.717	0,600	Realibel
Komunikasi (X2)	.655	0,600	Realibel
Inovasi (X3)	.645	0,600	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	.781	0,600	Realibel

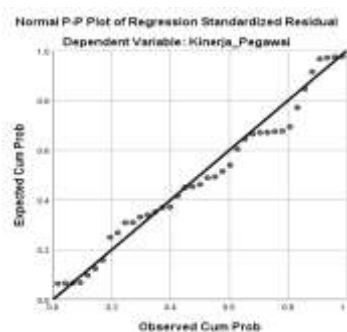
Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Inovasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach,s Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas:

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Gambar 1 di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smimov dengan hasil sebagai berikut

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18769751

Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.075
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Dari tabel 6 di atas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,176 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearita

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

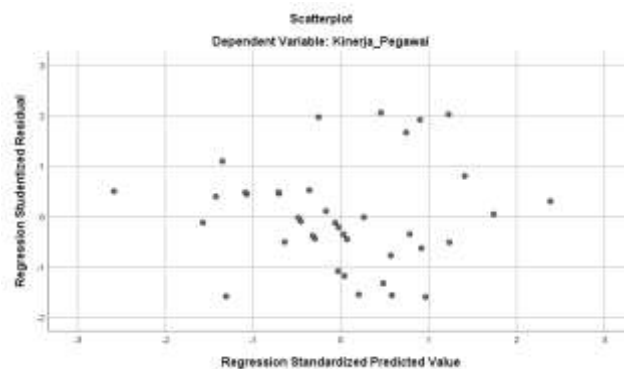
Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan_Transfomasional	.914	1.094
	Komunikasi	.904	1.106
	Innovasi	.983	1.017

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Dari tabel 7. Diatas dapat diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan Tranfomasional (X1) adalah 1.094, Komunikasi (X2) adalah 1.106 dan Inovasi (X3) adalah 1.017. Maka hasil ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan Tranfomasional (X1) sebesar 1.094, Komunikasi (X2) sebesar 1.106, dan Inovasi (X3) sebesar 1.017. Hasil ini menunjukkan jika nilai VIF kurang dari 10 ($1.094, 1.106, 1.017 < 8$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolaritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji *scatterplot* dimana sebaran titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Didalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.820	1.238	1.703

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Kepemimpinan_Transfomasional, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8 diatas diketahui nilai durbin-Swatson sebesar 1.703 dengan jumlah sampel 39 (n) dan jumlah variabel independent 3 (k) lebih besar dari batas atas (du) 1,6575 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6575 = 2,3397$ dimana ($1,6575 < 1.703 < 2,3425$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada morel regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.168	3.231		-.052	.959
	Kepemimpinan_Transfomasional	.070	.079	.064	.884	.382
	Komunikasi	1.019	.082	.900	12.416	.000
	Innovasi	-.099	.076	-.090	-1.290	.205

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan pada tabel 9 hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,168 + 0,085 + 1.019 + -0,099 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Nilai kostanta sebesar -0,168 yang menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) menurun sebesar -0,168; b) Nilai koefisien $\beta_1 = 0,070$ menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tranfomasional (X1) bertambah 1 maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,070 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan; c) Nilai koefisien $\beta_2 = 1.019$ menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) bertambah 1 maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.019 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan; d) Nilai koefisien $\beta_3 = -0,099$ menunjukkan Inovasi (X3) bertambah 1 maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,099 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.820	1.238	1.703

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Kepemimpinan_Transfomasional, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefesien korelasi berganda yaitu 0.913, artinya tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Tranfomasional, Komunikasi, dan Inovasi terhadap Kinerja pegawai tingkat hubungan sangat kuat 0,913.

Tabel 11. Tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2025

Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Inovasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,913 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,913 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan Tranfomasional, Komunikasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai SMA NEGRI 2 WOHA yaitu memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square = 0,834, yang berarti variabel independent hanya menjelaskan 83,4% variasi dalam Kinerja Pegawai, sementara 16,6% dipengaruhi oleh

faktor lain di luar model. Meskipun ada hubungan, pengaruhnya relatif kecil, sehingga perlu mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian lebih lanjut untuk hasil yang lebih komprehensif.

Uji T

Tabel 12. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-.168	3.231		-.052	.959
Kepemimpinan Transformasional	.070	.079	.064	.884	.382
Komunikasi	1.019	.082	.900	12.416	.000
Innovasi	-.099	.076	-.090	-1.290	.205

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26 diatas antara kepemimpinan transformasional, komunikasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung kepemimpinan transformasional (X_1) = 0,884, nilai t hitung komunikasi (X_2) = 12.414, dan nilai t hitung inovasi (X_3) = -1.290 dengan rumus $df = n - k - 1 = 39 - 3 - 1 = 35$ dan pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai t tabel 1.689

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk kepemimpinan transformasional adalah 0.884, yang lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0.884 > 0,05$), dan nilai t hitung adalah 0.884, yang lebih kecil dari nilai t tabel 1,689 ($0.884 < 1.689$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 2 Woha, (H1 ditolak). Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi bawahan, seperti kepemimpinan transformasional yang merupakan kombinasi dari kompetensi untuk mendorong perubahan dan memanfaatkan peluang dalam kinerja pegawai. Pemimpin SMA NEGERI 2 Woha Kecamatan Woha tidak terlalu fokus pada memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dalam hal ini perlu merubah pegawainya untuk berkomunikasi dengan baik sesama pegawai maupun kepada pemimpin. Hal ini membuat kinerja pegawai semakin baik dan maju dari pemikiran jauh ke depan, tetapi juga mempunyai pengetahuan, inovasi dan pengalaman dibidangnya. Sehingga sangat penting disini bahwa pemimpin haruslah memiliki pengetahuan yang banyak serta pengalaman yang cukup agar dapat mendorong kinerja pegawainya ke arah yang lebih baik.

Penelitian ini bertolak belakang (Irmayanthi & Surya, 2020), bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Yanti & Mursidi, 2021), yang menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan (Purwati & Wijaya, 2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output spss tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi komunikasi adalah 0.000, yang lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0.000 < 0,05$), dan nilai t hitung adalah 12.416, yang lebih besar dari nilai t tabel 1.689 ($12.416 > 1.689$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 2 Woha, (H2 diterima). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah faktor lain digunakan untuk mengevaluasi kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berarti agar kinerja yang dihasilkan pegawai dapat maksimal maka perlu diciptakannya suasana kerja yang didukung dengan komunikasi dan kerjasama tim yang baik. Dengan adanya komunikasi antara pemimpin dan pegawai untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab, dan dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memfasilitas umpan balik dan pengakuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Panggabean et al., 2022), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Ryan Perdana, 2017), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan (Taufik et al., 2022), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output spss pada tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk inovasi adalah 0.071, yang lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($-1.290 > 0,05$), ada nilai t hitung adalah -1,290 yang lebih besar dari nilai t tabel 1.689 ($-1,290 < 1.689$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 2 Woha, (H3 ditolak). Hal

ini menjelaskan bahwa pengembangan inovasi dapat dilakukan dengan memadukan antara aktivitas kerja kognitif dan fisik, sehingga kompetensi dan ekspektasi dari individu dalam melakukan inovasi dibutuhkan dalam keberhasilan pada suatu organisasi. Bahwa inovasi menunjukkan peran yang positif dalam meningkatkan kinerja, yang di dukung oleh inisiatif individu dalam berbagai pengalaman, memberikan kontribusi yang baik dalam mengimplementasikan suatu ide, proses, dan layanan pekerjaan agar mencapai tujuan yang efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang di lakukan oleh, Jainudin dkk., (2023), menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mansur & Idris, 2023), menunjukkan bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Anissa dkk., (2021), menunjukkan bahwa inovasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.063	3	89.688	58.561	.000 ^b
	Residual	53.604	35	1.532		
	Total	322.667	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Inovasi, Kepemimpinan_Transformasional, Komunikasi

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2025

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 58,561 dengan nilai F tabel sebesar 2,85 ($58,561 > 2,85$) dengan signifikan sebesar 0.000, yang lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan inovasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 2 WOHA, dengan demikian (H4 diterima). Hal ini mencerminkan seorang pemimpin transformasional harus terus meningkatkan kinerja pegawai dengan memfasilitas motivasi dan pengembangan kemampuan, dengan adanya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan kolaborasi dan pertukaran informasi, sedangkan pada inovasi pegawai harus mengembangkan inovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin transformasional dapat berkomunikasi dengan baik untuk meningkatkan inovasi yang efektif dan efisien terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Cahyono, A. (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Ritawati, 2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015), pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan inovasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya adalah Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 2 Woha, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 2 Woha, Inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 2 Woha, Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 2 Woha. Adapun saran untuk penelitian ini SMA Negeri 2 Woha harus tetap melakukan penguatan terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi kepada pegawai sehingga kinerja pegawai bisa mengikuti perubahan terkait informasi dan tanggung jawab yang mempermudah suatu hubungan antara pegawai agar pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan. SMA Negeri 2 Woha sebaiknya memperbaiki komunikasi di antara dua belak pihak yaitu pegawai dan pemimpin agar pegawai bisa mengimplementasikan suatu ide, proses dan layanan yang baik agar pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan yang efektivitas dan efisien dalam bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Adin Dwita, W. (2024). *Analisis Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Pemalang*. Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

- Al Fariz, M. R., Hamidah, H., & Manalullaili, M. (2024). Strategi Komunikasi Interpersonal Ketua dan Anggota dalam Menanamkan Nilai Kerukunan pada Paguyuban Sambirejo Rukun (PSR) di Desa Sambirejo, Kecamatan Selupu Rejang. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, 1(2), 11.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia media cabang emerald Bandung. *Jurnal Computeth & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anggraeni, C., Artiningsih, D. W., & ... (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Triyasa Pirs Utama In ... : *Islamic University of ...*. Unuversitas Pasundan.
- Anwar, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31–36.
- Aulia Safitri Monica Putri Suryanto, K., Firdaus, V., Abadiyah, R., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1150–1165.
- Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283–298.
- Dewi, N. K., & Wlbawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. In *E-Jurnal Manajemen: Vol. 11(1)* (Issue 2, pp. 1–20). Udayana University.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). Organisasi Dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta. *Yogyakarta: Ombak*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hartono, W., & Rotinsulu, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 908–916.
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 768.
- Hidayat, M. (2011). *Manajemen Pembelajaran Berbasis Digital Pada Era New Normal (Studi Kasus Di Mts. Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo)*. IAIN Ponorogo.
- Indah, R. A., & Fadilah, M. (2024). Literature Review : Pengaruh Media Pembelajaran Literasi Visual Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA. *Biodik*, 10(2), 188–198.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572.