Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24465-24475

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK NEGERI 1 SOLOK

Mona Nofita Sari[1], Zefriyenni[2],Lusiana[3]

[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang

Corresponding Auth**or, Mona Nofita Sari,** monanofitasari@gmail.com

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Solok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 99 responden, kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta memediasi secara penuh pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan, tetapi juga sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja yang terbentuk melalui kepemimpinan dan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperkuat kualitas kepemimpinan dan membangun sistem komunikasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja guna mendorong kinerja pegawai secara optimal.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, kinerja pegawai, SEM-PLS.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of leadership and communication on employee performance with work motivation as an intervening variable at SMK Negeri 1 Solok. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 99 respondents and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the SmartPLS application. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on work motivation, and communication also has a positive and significant effect on work motivation. Leadership is proven to have a positive and significant effect on employee performance, while communication has a negative and insignificant direct effect on employee performance. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The mediation analysis reveals that work motivation significantly mediates the relationship between leadership and employee performance, and fully mediates the relationship between communication and employee performance. These findings suggest that improving employee performance is not solely dependent on direct leadership and communication practices, but is strongly influenced by the level of work motivation generated through effective leadership and meaningful communication. Therefore, school management is encouraged to strengthen leadership quality and develop motivational communication strategies to enhance employee performance.

Keywords: leadership, communication, work motivation, employee performance, SEM-PLS.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karenamanusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukanorganisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiaporganisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukankeefektifan berjalan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap berdaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangandi masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selaluberperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusiasebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawaiagar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai.

Menurut (Bekayo & Mardiani, 2023)kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Menurut (Siagian et al., 2021) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikandalam suatu periode tertentu.

(Andriani et al., 2024) *states that performance is a description of the level of achievement of implementing an activity program or policy in realizing an organization's goals, objectives, vision and mission as outlined through an organization's strategic planning*

Kesukesesan seorang pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. pegawai yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri.Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibatsuatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

SMK Negeri 1 Solok adalah sekolah menengah kejuruan yang tersebar di wilayah Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat. Sekolah-sekolah ini memiliki tujuan utama untuk mempersiapkan siswa agar siap menghadapi tantangan di dunia kerja, dengan menekankan pada keterampilan praktis yang sesuai dengan bidang kejuruan masing-masing. Dengan beragam jurusan yang ditawarkan, siswa di SMK Negeri memiliki kesempatan untuk memilih program yang sesuai dengan minat dan bakat mereka, seperti Teknik Komputer dan Jaringan, Perfileman, Broadcasting, Akuntansi, dan lain-lain.

Berbagai program kejuruan yang ada di SMK Negeri 1 Solok dirancang untuk memberikan pengalaman praktis kepada siswa. Setiap jurusan dilengkapi dengan fasilitas laboratorium yang memadai, yang mendukung pelaksanaan praktikum sesuai dengan kurikulum yang diterapkan. Hal ini

sangat penting agar siswa tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di dunia nyata. Infrastruktur yang mendukung ini memastikan siswa memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri.

Selain pembelajaran di kelas, SMK Negeri 1 Solok juga menawarkan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat membantu siswa mengembangkan diri secara lebih luas. Kegiatan ini meliputi berbagai bidang, mulai dari seni, olahraga, hingga keterampilan kepemimpinan. Ekstrakurikuler menjadi sarana bagi siswa untuk meningkatkan karakter dan soft skills mereka, yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari.

Sebagian besar SMK Negeri 1 Solok menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan atau industri di tingkat lokal maupun nasional. Program magang atau praktik industri menjadi bagian penting dalam kurikulum SMK, yang memberikan pengalaman langsung bagi siswa di dunia kerja. Kerja sama ini juga membuka peluang bagi siswa untuk memperluas jaringan profesional dan meningkatkan kesempatan mereka untuk bekerja setelah lulus.

Dengan tujuan untuk menghasilkan lulusan yang terampil dan siap bekerja, SMK Negeri 1 solok berperan penting dalam mencetak tenaga kerja yang kompeten. Lulusan SMK diharapkan tidak hanya siap terjun langsung ke dunia industri, tetapi juga mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi jika diinginkan. SMK Negeri 1 Solok menjadi salah satu pilar penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas di wilayah tersebut. Berikut program-program kerja dari SMK Negeri 1 solok.

METODE

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut (Alwi & Sugiono, 2020) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain. kausal atau penelitian perbandingan sebab/akibat yaitu peneliti berupa menentukan penyebab atau alasan perbedaan perilaku atau kelompok.

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2020). Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2020). Penelitian yang dilakukan pada populasi tanpa diambil sampelnya jelas akan menggunakan statistik dalam analisanya tetapi jika diambil sampelnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

Menurut (Ferdinand, 2021), analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang terkumpul dalam penelitian. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti dapat dikembangkan dengan angka indeks. Rumus perhitungan persentase jawaban yaitu sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} x100\%$$

Dimana:

P = Persentase hasil yang diperoleh

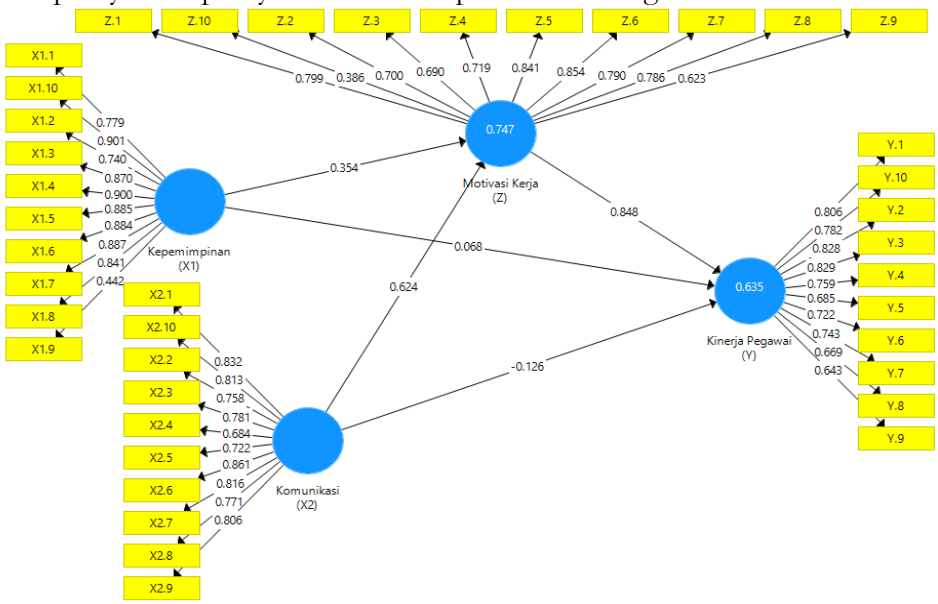
F = Frekuensi hasil yang diperoleh

N = Jumlah responden yang dijadikan sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

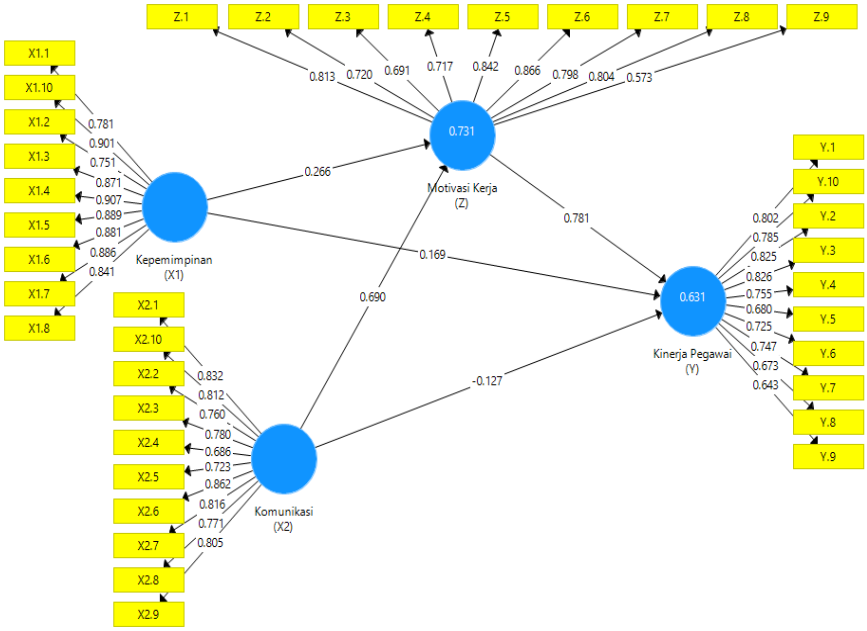


GAMBAR 1. OUTER LOADINGS

Berdasarkan hasil pengolahan pada aplikasi SmartPLS terdapat nilai dari variabel itu dibawah 0,6 sehingga dengan demikian harus dilakukan eliminasi, adapun yang di eliminasi yaitu: X1.9 dan Z.10 dikarenakan nilai item indikatorna di bawah dari 0,6.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



GAMBAR 2. OUTER LOADINGS

Berdasarkan hasil pengolahan pada aplikasi SmartPLS terdapat nilai dari seluruh masing masing variabel yang sudah dilakukan eliminasi adapun yg sudah di elimnasi yaitu : X1.9 dan Z.10 sehingga nilai dari masing-masing variabenya sudah diatas 0,6, sehingga sudah lanyak untuk dilanjutkan.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melaluinilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 4.3 :

TABEL 1. NILAI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,560
Motivasi Kerja (Z)	0,582
Kepemimpinan (X_1)	0,736
Komunikasi (X_2)	0,618

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atauvariabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengannilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

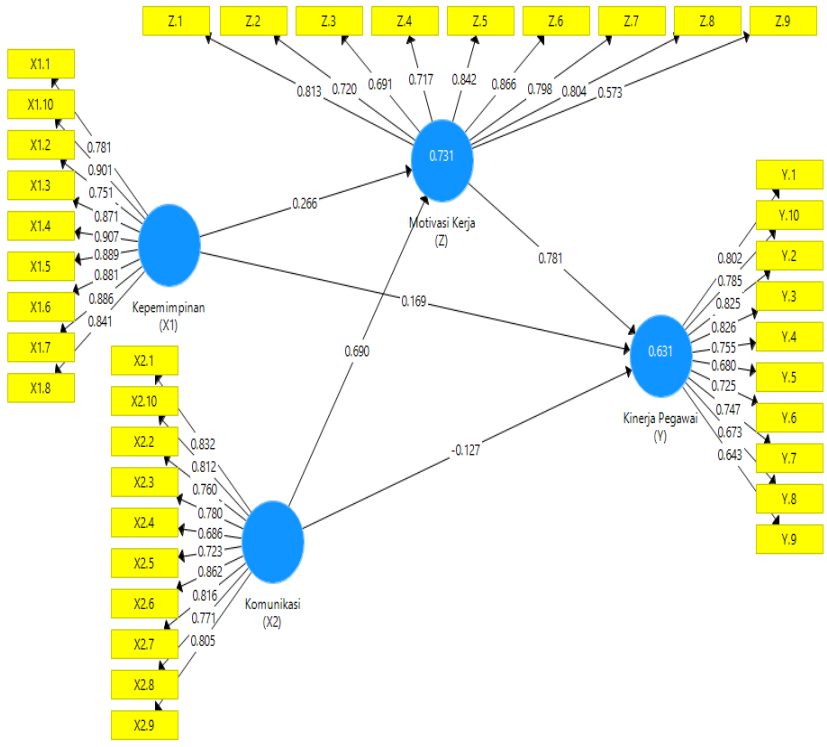
Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability*dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel

Tabel 2. Nilai *Reliabelitas*

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reability	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,912	0,927	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,908	0,925	0,7	Reliabel
Kepemimpinan (X_1)	0,955	0,962	0,7	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,932	0,942	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.



GAMBAR 3. STRUKTURAL MODEL INNER

Berdasarkan Gambar model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

Motivasi Kerja = $0.266\ X_1 + 0{,}690X_2 + e_1$

b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kepemimpinan dan Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

Kinerja Pegawai = $0.169\ X_1 - 0.127X_2 + 0.781\ Z + e$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared,* untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4.5 :

Tabel. 3. Evaluasi Nilai *R Square*

Variable	Nilai R Square
Motivasi Kerja (Z)	0.731
Kinerja Pegawai (Y)	0.631

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pada Tabel terlihat nilai *R-Square* konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,731 atau sebesar 73,1%, yang mengambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja Pegawain sebesar 0,631 atau sebesar 63,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kepemimpinan dan Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai . Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel Intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS,* yang mengambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural pada tabel 4.6 :

TABEL. 4 RESULT FOR INNER WEIGHTS

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard:

	Original Sampl...	Sample Mean (M)	Standard Deviation ...	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan_(X1) -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.169	0.161	0.082	2.068	0.039
Kepemimpinan_(X1) -> Motivasi Kerja_(Z)	0.266	0.259	0.063	4.252	0.000
Komunikasi_(X2) -> Kinerja Pegawai_(Y)	-0.127	-0.119	0.151	0.841	0.401
Komunikasi_(X2) -> Motivasi Kerja_(Z)	0.690	0.700	0.054	12.724	0.000
Motivasi Kerja_(Z) -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.781	0.786	0.149	5.239	0.000

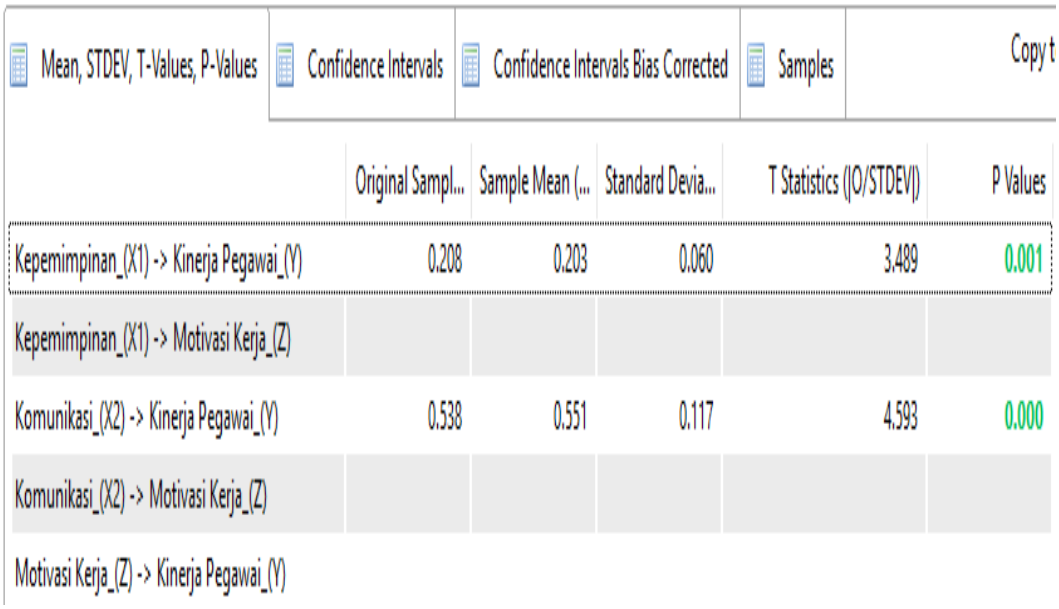
Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tebel berikut ini

TABEL. 5 RESULT PATH ANALYSIS



Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, makaHo ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	4,252 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H2	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	12,724 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H3	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,068 > 1,96	0,039 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H4	Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,841 < 1,96	0,401 > 0,05	Ditolak, karena t statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05
H5	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	5,239 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05

H6	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja	3,489 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H7	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja	4,593 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai t-statistik sebesar 4,252, lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, dengan p-value 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima. Dengan demikian, kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Secara teoritis, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karena pemimpin berfungsi sebagai pemberi arah, penggerak, dan pembentuk iklim kerja. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, dukungan emosional, serta keteladanan dalam bekerja akan meningkatkan dorongan internal pegawai untuk berprestasi. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif mampu meningkatkan motivasi intrinsik bawahan melalui pengaruh perilaku dan sikap pemimpin.

Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris Putra dan Andriani (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian Sari (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan karena pegawai merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses kerja.

Organisasi perlu memperkuat kualitas kepemimpinan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan memotivasi bawahan, komunikasi empatik, dan keteladanan kerja. Pimpinan diharapkan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pembangunan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian SmartPLS menunjukkan nilai t-statistik sebesar 12,724 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima. Nilai t-statistik yang sangat tinggi menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Secara konseptual, komunikasi organisasi berperan sebagai sarana utama dalam menyampaikan informasi, kebijakan, dan tujuan organisasi kepada pegawai. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah akan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peran dan tanggung jawabnya, sehingga mendorong semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rahmawati (2023) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian Hendrawan (2024) juga membuktikan bahwa kualitas komunikasi internal memiliki hubungan langsung dengan peningkatan motivasi kerja.

Organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang terbuka dan transparan, baik secara vertikal maupun horizontal. Pimpinan disarankan untuk menciptakan forum komunikasi rutin, membuka ruang umpan balik, serta memanfaatkan media komunikasi internal guna meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,068 dengan p-value 0,039 < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaturan kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil, serta pengawasan yang konstruktif. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendukung bawahan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wicaksono (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Maulana (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pimpinan perlu memperkuat perannya dalam mengelola kinerja dengan menetapkan target yang jelas, memberikan umpan balik berkala, serta menjadi teladan dalam etos kerja. Kepemimpinan yang konsisten akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,841 < 1,96 dengan p-value 0,401 > 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Artinya, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung.

Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terjadi dalam organisasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Komunikasi yang bersifat satu arah, formal, dan administratif cenderung hanya menyampaikan informasi tanpa membangun keterlibatan emosional pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2022) yang menemukan bahwa komunikasi satu arah tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nurhayati (2023) juga menyatakan bahwa komunikasi formal yang berlebihan dapat menghambat fleksibilitas kerja dan kinerja.

Organisasi perlu mengevaluasi pola komunikasi yang diterapkan dengan mengarahkannya pada komunikasi yang dialogis dan partisipatif agar mampu mendorong kinerja pegawai secara lebih efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS, diperoleh nilai t-statistik sebesar 5,239 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menentukan seberapa besar usaha pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2023) menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuliana (2023) dan Prabowo (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengakuan kinerja, serta peluang pengembangan karier yang jelas.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil uji indirect effect menunjukkan nilai t-statistik sebesar **3,489** dengan p-value **0,001 < 0,05**, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja **memediasi secara** parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputra (2023) dan Lestari (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai.

Pimpinan perlu memfokuskan gaya kepemimpinan pada peningkatan motivasi kerja agar dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian indirect effect menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,593 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Ananda (2023) dan Putri (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu sebelum berdampak pada kinerja pegawai.

Organisasi perlu menjadikan komunikasi sebagai alat motivasional, bukan sekadar penyampaian informasi, agar berdampak nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMK Negeri 1 Solok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.
4. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.
6. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.
7. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Solok.

REFERENCES

Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *15*(2), 98–112. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748

Andriani, Binti Mutafarida, & Ilyas Adhi Purba. (2024). Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri. *Istithmar*, *7*(2), 105–114. https://doi.org/10.30762/istithmar.v7i2.978

Arjanto, P. (2022). Uji Reliabilitas dan Validitas Depression Anxiety Stress Scales 21 (DASS-21) pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Perseptual*, *7*(1), 60. https://doi.org/10.24176/perseptual.v7i1.6196

Aziz. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, *8*(1), 7–13. https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429

Bekayo, H. A., & Mardiani, M. (2023). Analisis Aplikasi E-Kinerja Polda Sumsel Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model 2. *MDP Student Conference*, *2*(1), 575–580. https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v2i1.4452

Cahyani, I. P., Buyung, H., & Safrizal, A. (2018). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik pada karyawan outsourcing PT Cahaya Bintang Plastindo Gresik. 3(2), 37–53.

Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, *2*(1), 30–37. https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (pada PT. Sembilan Pilar Utama). 8(2), 205–214.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pundi*, *3*(2), 91. https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169

Salsabilla Alista, N., & Santoso, A. B. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Daffa Florist. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, *6*(1), 29–40. https://doi.org/10.59261/jequi.v6i1.140

Siagian, N. F., Enre, A., & Panjaitan, R. E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *2*(2), 453–461. https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113

Songjanan, A. A., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2021). Analisis kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai interverning (Studi pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langggur). 3(3), 48–60.

Sugiyono. (2015). *Metode Peelitian Manajemen*. Alfa Beta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Revisi). Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *CV Alfabeta*. https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (p. 336).

Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Vol 18 No 2 Oktober 2021*, *18*(2), 65–80.

Widayani, A. (2020). Marketplace Shopee Sebagai Media Promosi Penjualan UMKM di Kota Blitar Marketplace Shopee Sebagai Media Promosi Penjualan Umkm di Kota Blitar. October. https://doi.org/10.32493/jpkpk.v4i1.7087

Widyawati, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. 2, 106–112.