

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP INOVASI ORGANISASI DI LOTTE GROSIR MANADO

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES AT THE TOMOHON CITY TRANSPORTATION OFFICE

Edwin Budiarto Pomantow ¹, Yantje Uhing ², Debry C. A. Lintong ³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail: edwinbudiartowave123@gmail.com, yantjeuhing@unsrat.ac.id,
debrilintong@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan komunikasi internal terhadap inovasi organisasi pada Lotte Grosir Manado. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Lotte Grosir Manado, dengan jumlah responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi. Secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu mendorong munculnya ide-ide kreatif dan perubahan positif di lingkungan kerja. Sebaliknya, keterlibatan karyawan dan komunikasi internal justru menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan yang tidak dikelola secara optimal dan komunikasi internal yang kurang efektif dapat menjadi penghambat dalam mendorong inovasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Internal, Inovasi Organisasi

Abstract: This study aims to analyze the influence of transformational leadership, employee engagement, and internal communication on organizational innovation at Lotte Grosir Manado. The research employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis as the primary analytical technique. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees of Lotte Grosir Manado, with the number of respondents determined using purposive sampling. The results of the study indicate that transformational leadership, employee engagement, and internal communication simultaneously have a significant effect on organizational innovation. Partially, transformational leadership has a positive and significant effect on organizational innovation, suggesting that this leadership style is capable of fostering creative ideas and positive changes in the workplace. Conversely, employee engagement and internal communication show negative and

Article history

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 849
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

significant effects on organizational innovation. These findings indicate that poorly managed engagement and ineffective internal communication can hinder the innovation process within an organization.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Engagement, Internal Communication, Organizational Innovation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fondasi krusial bagi keberlangsungan dan kemajuan organisasi di berbagai sektor, termasuk industri ritel yang dinamis. Lebih dari sekadar pengelolaan administratif tenaga kerja, MSDM modern berfokus pada pengembangan potensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menyelaraskan tujuan individu dengan visi perusahaan. Dalam konteks ini, Hasibuan (2019:10) secara komprehensif mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni yang esensial dalam mengatur interaksi serta peran tenaga kerja.

Hal ini ditandai dalam industri ritel modern, yang ditandai dengan persaingan yang intens dan perubahan preferensi konsumen yang cepat, peran manajemen SDM menjadi semakin signifikan. Organisasi seperti Lotte Grosir Manado sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk secara efektif mengelola dan mengarahkan tenaga kerja. Hal ini bertujuan agar setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan dan adaptasi terhadap dinamika pasar. Dengan total 85 karyawan, yang merupakan gabungan dari karyawan tetap dan kontrak, Lotte Grosir Manado memiliki potensi sumber daya manusia yang substansial. Informasi detail mengenai distribusi gender karyawan akan dianalisis lebih lanjut dari data yang tersedia. Selain itu, kebijakan perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan kontrak untuk mengikuti tes menjadi karyawan tetap setelah masa kontrak berakhir menunjukkan adanya perhatian terhadap pengembangan karir internal dan retensi talenta.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor kunci dalam organisasi yang secara signifikan memengaruhi tingkat inovasi. Di antaranya adalah kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk melampaui ekspektasi dan berkontribusi pada visi organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan iklim kerja yang mendorong eksperimentasi, menghargai ide-ide baru, dan mendukung pertumbuhan individu. Faktor kedua adalah keterlibatan karyawan, yang mencerminkan tingkat dedikasi, antusiasme, dan rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, menyumbangkan ide-ide inovatif, dan berkomitmen pada keberhasilan perusahaan. Keterlibatan ini tumbuh subur dalam lingkungan kerja yang suportif, di mana kontribusi karyawan dihargai dan terdapat peluang untuk pengembangan diri.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Kontrak Lotte Grosir Manado

Divisi	Jumlah Karyawan Kontrak
Fresh Food	8
General Merchandise Sellings	5
Dry food	6
Human Resource, Government Relations, Engineering	9

Cashier	6
Adminsitration Logistic Center	15
Costumer Development	8
Gudang	18
Security	10
Total	85

Sumber: HRD Lotte Grosir Manado 2024

Meskipun Lotte Grosir Manado memiliki potensi SDM yang signifikan dengan total 85 karyawan, observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan praktik (*practical gap*) yang memotivasi dilakukannya penelitian ini. Indikasi-indikasi di lapangan menunjukkan bahwa belum semua unit kerja di perusahaan secara aktif terlibat dalam proses inovasi. Masih terdapat pola kerja yang cenderung rutin dan kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide kreatif. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan di beberapa divisi terindikasi masih berfokus pada pencapaian target operasional semata, dengan kurangnya penekanan pada pemberdayaan dan pengembangan potensi SDM. Selain itu, efektivitas komunikasi internal juga menjadi perhatian, dengan belum optimalnya forum atau platform yang memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan umpan balik yang konstruktif antara manajemen dan karyawan di berbagai tingkatan.

Kesenjangan antara potensi besar SDM untuk berinovasi dan belum optimalnya sistem serta budaya organisasi yang mendukung inovasi secara menyeluruh merupakan permasalahan mendasar yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian yang mendalam mengenai pengaruh interaksi antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan komunikasi internal terhadap tingkat inovasi organisasi di lingkungan Lotte Grosir Manado. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik dari perspektif teoritis dalam memperkaya khazanah ilmu manajemen SDM dan inovasi organisasi, maupun dari perspektif praktis dalam memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh manajemen Lotte Grosir Manado. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih humanis, partisipatif, dan berorientasi pada inovasi, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat posisi kompetitif Lotte Grosir Manado dalam industri ritel yang semakin kompetitif dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif serta berkelanjutan dalam menghadapi berbagai tantangan pasar di masa depan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Komunikasi Internal terhadap Inovasi Organisasi di Lotte Grosir Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Organisasi di Lotte Grosir Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Inovasi Organisasi di Lotte Grosir Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal terhadap Inovasi Organisasi di Lotte Grosir Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Kepemimpinan Transformasional

Armansyah (2022:3) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menyampaikan visi serta misi organisasi dengan jelas, sehingga bawahan dapat memahaminya dan terdorong untuk mengikuti arah tersebut.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan atau *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta, Ramadhan dan Sembiring dalam (Lertsoin & Ratnasari, 2020).

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan antara administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan struktur hierarki khususnya (Poppy Ruliana, 2019:94).

Inovasi Organisasi

Inovasi dalam organisasi merupakan proses di mana suatu ide atau praktik baru diterapkan dalam struktur organisasi untuk pertama kalinya, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai tambah (Rogers, 2019).

Penelitian Terdahulu

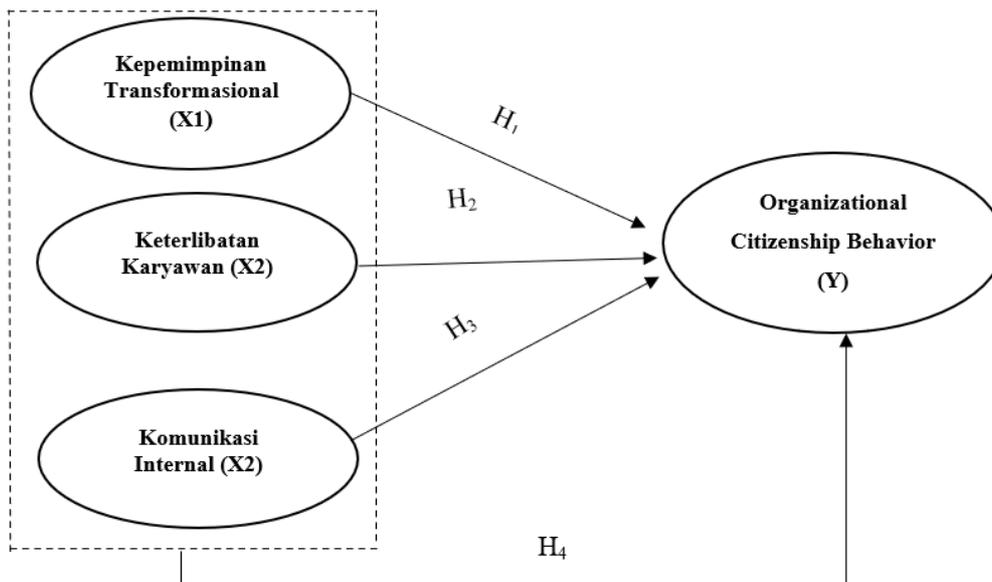
Penelitian dari Mootalu, *et. al* (2019) dengan judul Pengaruh *Locus Of Control* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden dengan teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado, Secara Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado dan secara simultan *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *Locus of control* dan Gaya kepemimpinan transformasional yang ada sehingga akan meningkatkan kualitas kerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Muarif *et. al* (2019) dengan judul Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan

Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, secara parsial, hanya Keterlibatan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Kent *et. al* (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Dalam Menghadapi Kesenjangan Lintas Generasi Di Perusahaan Blue Ekonomi Jawa Timur. Tujuan penelitian untuk memahami peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan konflik lintas generasi dan budaya kerja yang telah mengakar secara turun-temurun di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di PT. X menghadapi tantangan dalam mengatasi konflik lintas generasi dan budaya kerja yang telah mengakar.

Model Penelitian



Hipotesis

H₁: Diduga Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap inovasi Organisasi

H₂: Diduga Keterlibatan Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap inovasi organisasi

H₃: Diduga Komunikasi Internal berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Inovasi Organisasi

H₄: Diduga Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi internal berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap inovasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa dipahami sebagai metodologi penelitian berbasis positivis yang meneliti populasi atau sampel, menghimpun informasi menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada sekumpulan subjek atau entitas dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus studi, dimana dari situ akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan Tetap di Lotte Grosir Manado yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini, teknik

pengambilan sampel menggunakan probabiliy sampling jenis random sampling metode Stratified, yang dimana penentuan sampel dilakukan dan diterntukan secara acak dengan mermbagi populasi menjadi berberapa subkelas. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil, peneliti menggunakan rumus slovin

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu: data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama (responden). Dalam hal ini data diperoleh dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan pada seluruh pegawai di Dinas Perhubungan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui studi kepustakaan, jurnal penelitian sebelumnya serta situs atau sumber lain yang mendukung dan data dari perusahaan berupa profil instansi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner (Sugiyono, 2018).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:267), pengujian validitas adalah dengan membandingkan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Pengujian reliabilitas sebagaimana disampaikan Sugiyono (2018:268) berkaitan dengan tingkat ketergantungan dan keteguhan yang ditunjukkan oleh data atau temuan.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu (variabel sisa) berdistribusi normal Ghazali (2018). residual dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan interpretasi sebagai berikut ini:

1. Jika nilai Sig atau signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal.
2. Jika nilai Sig atau signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa distribusinya normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan korelasi antar variabel independen suatu model. Gejala multikolinearitas yang tinggi menghasilkan rentang kepercayaan yang lebih luas untuk estimasi parameter serta peningkatan standar error koefisien regresi. Akibatnya, kesalahan bisa saja terjadi dan asumsi yang salah bisa dibuat. Uji multikolinearitas dapat dilaksanakan dengan jelas meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan variance inflating factor (VIF). Batas VIF adalah 10 apabila nilai VIF lebih besar dari pada 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variasi residu antar observasi dalam model regresi. Jika sisa variasi antar observasi konstan atau sama, maka model dikatakan menunjukkan homoskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk memastikan apakah terdapat korelasi antara kesalahan suatu periode waktu dengan periode waktu sebelumnya dalam persamaan regresi linier. Uji Durbin Watson digunakan untuk menguji adanya korelasi dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan untuk membandingkan dengan tingkat signifikan α (5%) pada tingkat derajat (5%) (Sugiyono, 2018)

Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Uji T, statistic dimaksudkan untuk penguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,005$) (Sugiyono, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut Priyano (2016:62), berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang melibatkan tiga variabel independen:

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

Keterangan:

Y = Inovasi Organisasi (variabel dependen)

A = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi

X_1 - X_2 - X_3 = Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Internal

e = Tingkatan error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Statement Items	Korelasi		
		R-Tabel	R-Hitung	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.1968	.730	Valid
	X1.2	0.1968	.792	Valid
	X1.3	0.1968	.833	Valid
	X1.4	0.1968	.576	Valid
Keterlibatan Karyawan (X2)	X2.1	0.1968	.675	Valid
	X2.2	0.1968	.595	Valid
	X2.3	0.1968	.799	Valid
	X2.4	0.1968	.711	Valid
	X2.5	0.1968	.687	Valid
Komunikasi Internal (X3)	X3.1	0.1968	0,660	Valid
	X3.2	0.1968	0,811	Valid
	X3.3	0.1968	0,820	Valid

	X3.4	0.1968	0,742	Valid
	Y.1	0.1968	.734	Valid
	Y.2	0.1968	.811	Valid
	Y.3	0.1968	.681	Valid
	Y.4	0.1968	.684	Valid
Inovasi Organisasi (Y)	Y.5	0.1968	.716	Valid
	Y.6	0.1968	.813	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari r hitung tiap indikator lebih dari r tabel yaitu 0.1968 sehingga semua item pengujian indikator variabel dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel. 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Crombach	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.728	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (X2)	.741	Reliabel
Komunikasi Internal (X3)	.865	Reliabel
Inovasi Organisasi (Y)	.835	Reliabel

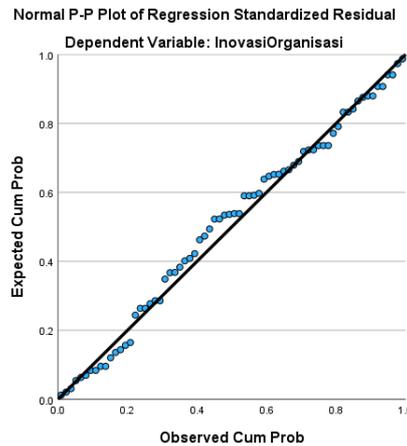
Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Tabel diatas , menunjukkan hasil setiap variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) KeterlibatanKaryawan (X2) Komunikasi Internal (X3) Inovasi Organisasi(Y) berarti reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plots, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.992	1.008
	X1	.893	1.120
	X2	.893	1.120
	X3	.992	1.008

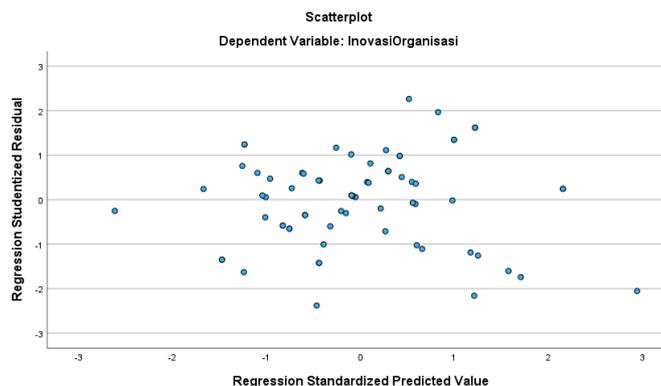
Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Nilai tolerance untuk semua variabel independen, yaitu Dukungan Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional, berada di atas 0,10 dengan masing-masing nilai 0,593; 0,594; dan 0,963. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel tersebut juga berada di bawah 10, yaitu masing-masing sebesar 1,686; 1,683; dan 1,038 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai multikolinieritas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan analisis scatterplot yang telah dilakukan, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran acak ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konsisten dan tidak menunjukkan pola spesifik yang mengarah pada heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi yang digunakan. Hal ini berarti model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga hasil estimasi regresi dapat dianggap valid dan reliabel.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (F)

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.525	3	100.842	20.513	<.001b
	Residual	324.460	66	4.916		
	Total	626.986	69			

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 20.513 dengan signifikansi (Sig.) sebesar < 0.001 . Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan variabel independen Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional, dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Inovasi Organisasi. Dengan demikian, ketiga variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Inovasi Organisasi.

Uji Korelasi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	27.593	2.807		9.829	<.001
	Kepemimpinan Transformasional	.547	.120	.406	4.563	<.001
	Keterlibatan Karyawan	-.401	.096	-.390	-4.167	<.001
	Komunikasi Internal	-.254	.078	-.303	-3.233	.002

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional, Koefisien regresi sebesar 0.547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional sebesar 1 unit akan meningkatkan Inovasi Organisasi sebesar 0.547 unit. Nilai t-hitung = 4.563 dengan Sig. = $< 0.001 < 0.05$, artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi.
2. Keterlibatan, Koefisien regresi sebesar -0.401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Keterlibatan sebesar 1 unit justru akan menurunkan Inovasi Organisasi sebesar 0.401 unit. Nilai t-hitung = -4.167 dengan Sig. = $< 0.001 < 0.05$, artinya Keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi.
3. Komunikasi, Koefisien regresi sebesar -0.254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi sebesar 1 unit akan menurunkan Inovasi Organisasi sebesar 0.254 unit. Nilai t-hitung = -3.233 dengan Sig. = $0.002 < 0.05$, artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695a	.483	.459	2.21722

Sumber : Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yaitu 0,373. Hal ini bermakna variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara Bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap perubahan skor organizational citizenship behavior pegawai sebesar 37,3%, sementara 63,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,513 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan komunikasi internal, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi organisasi di Lotte Grosir Manado. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen, yakni inovasi organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Fentifarleni Fenti dan Syadeli Hanafi (2023) juga menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional, keterlibatan aktif karyawan, serta komunikasi internal yang efektif secara kolektif mampu menciptakan kondisi organisasi yang mendukung terciptanya inovasi. Ketiga variabel ini saling melengkapi dan dapat membentuk budaya organisasi yang terbuka terhadap ide-ide baru, eksperimen, serta perubahan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Dengan koefisien regresi sebesar 0,547, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kepemimpinan transformasional akan meningkatkan inovasi organisasi sebesar 0,547, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini diperkuat oleh nilai t hitung sebesar 4,563 dan signifikansi $< 0,001$, yang mengindikasikan hubungan yang sangat signifikan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Fentifarleni Fenti dan Syadeli Hanafi (2023), yang menyoroti bahwa pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat kerja, memberikan inspirasi, dan memfasilitasi pertumbuhan individu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini mendorong terciptanya iklim kerja yang mendorong kreativitas, pengambilan risiko, dan eksplorasi ide-ide baru, yang semuanya merupakan komponen penting dari inovasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap inovasi organisasi, dengan koefisien regresi sebesar -0,401. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam keterlibatan karyawan akan menurunkan inovasi organisasi sebesar 0,401, jika variabel lain dianggap tetap. Hasil ini diperkuat dengan nilai t hitung sebesar -4,167 dan tingkat signifikansi $< 0,001$, menandakan bahwa hubungan ini secara statistik sangat signifikan. Penemuan ini mungkin terlihat bertentangan dengan asumsi umum bahwa keterlibatan karyawan selalu berdampak positif. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Vania Amanda, Debora Basaria, dan Reza Fahlevi (2024) yang mengemukakan bahwa keterlibatan yang tidak dikelola dengan baik justru dapat menimbulkan kelelahan, tekanan kerja, dan kejenuhan yang berujung pada penurunan kapasitas inovatif.

Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap inovasi organisasi, dengan koefisien regresi sebesar -0,254, nilai t hitung sebesar -3,233, dan signifikansi 0,002. Ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal—dalam bentuk yang ada saat ini—justru menurunkan inovasi organisasi. Hasil ini selaras

dengan temuan Mila Kusuma Lara dan Tri Lestari (2024), yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang tidak efektif, terutama bila bersifat satu arah atau terlalu birokratis, dapat menghambat penyampaian ide-ide inovatif. Ketika karyawan merasa bahwa pendapat mereka tidak dihargai atau tidak ada saluran komunikasi yang terbuka, maka semangat untuk berinovasi pun akan menurun.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Dan Komunikasi Internal Terhadap Inovasi Organisasi Di Lotte Grosir Manado”, dapat diambil beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Organisasi. Setiap peningkatan dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan terhadap karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang inovatif.
2. Keterlibatan Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Inovasi Organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi tidak selalu berdampak positif terhadap inovasi, terutama jika tidak disertai dengan manajemen beban kerja dan dukungan yang memadai.
3. Komunikasi Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Inovasi Organisasi. Meskipun komunikasi internal penting, namun jika tidak dilakukan secara terbuka dan dua arah, hal ini justru dapat menimbulkan hambatan dalam proses inovasi.
4. Secara simultan, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap perubahan inovasi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan deskripsi diskusi yang telah dijelaskan diatas Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Dan Komunikasi Internal Terhadap Inovasi Organisasi Di Lotte Grosir Manado, saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Lotte Grosir Manado, disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional guna mendorong kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja, khususnya melalui pelatihan dan coaching bagi para pemimpin tim.
2. Tingkat keterlibatan karyawan perlu dikelola secara seimbang. Manajemen sebaiknya memastikan bahwa karyawan tidak hanya dilibatkan secara aktif, namun juga diberikan ruang untuk berinovasi tanpa beban kerja yang berlebihan.
3. Perbaiki pola komunikasi internal di dalam organisasi. Komunikasi sebaiknya bersifat dua arah, terbuka, dan mendukung penyampaian ide-ide baru dari seluruh lini karyawan untuk mendorong iklim inovatif.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau iklim inovasi untuk menjelaskan pengaruh yang lebih luas terhadap inovasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, 2022. Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja, (Sumatra Barat: CV. AZKA PUSTAKA. Diakses 2 Maret 2025.
- Fenti, fentifarleni, & Hanafi, S. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Dan Sehatnya Organisasi (Studi Di Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 213-227. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.6034>. Diakses 2 Maret 2025
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Diakses 4 Maret 2025
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Diakses 2 Maret 2025
- Kent, M., & Noviaty Kresna Darmasetiawan. (2023). Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Dalam Menghadapi Kesenjangan Lintas Generasi Di Perusahaan Blue Ekonomi Jawa Timur. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2431-2444. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52366>. Diakses 3 Maret 2025.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Issn : 2085-9996 Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement , Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance Abstrak Pendahuluan Kinerja Adalah Hasil Kerja Seca. 9(1), 17-34. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2316>. Diakses 4 Maret 2025
- Mila Kusuma Lara, Tri Lestari (2024) Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika Volume 2 Nomor 1 2025 Halaman 1-8*. https://www.researchgate.net/publication/385271882_Pengaruh_Komunikasi_dan_Kerjasama_Tim_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Kreatif_Inovasi_Sejahtera_Cengkareng_Jakarta. Diakses 4 Maret 2025
- Mootalu, J., Andolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 381-390. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22378>. Diakses 3 Maret 2025.
- Muarif, R. M., Tewal, B., & Sendow, M. G. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 363-372. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9409>. Diakses 3 Maret 2025.
- Poppy Ruliana, and Irwansyah Irwansyah. 2020. "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja." *Warta ISKI 3 (01): 23-33*. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v3i01.55>. Diakses 4 Maret 2025.
- Priyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHING. 4 Maret 2025.
- Rogers, Everett M., (12019), Diffusion of Innovations, Third Edition. London: The Free Press. Diakses 4 Maret 2025
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta. Diakses 5 Maret 2025
- Vania A., Debora B., & Reza., (2024). Analisis Pengaruh Employee Engagement terhadap Inovasi Kerja Karyawan di Jakarta *Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vol 4 No 1 Juli 2024*. <https://jurnal.uwp.ac.id/fpsi/index.php/psikowipa/article/download/143/92>. Diakses 4 Maret 2025