

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Bumdes yang ada di Kecamatan Tanggulangin

Oleh:

Aulia Safitri Monica Putri Suryanto

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024



Pendahuluan

Dalam menghadapi tantangan dan memajukan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) di era modern, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama. Bumdes, sebagai inisiatif masyarakat dan pemerintahan desa, bertujuan untuk memperkuat perekonomian lokal. Dalam mendirikan Bumdes yang inovatif, peran manusia dalam organisasi menjadi krusial. Kepemimpinan berperan penting dalam menggerakkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi pilihan yang relevan, di mana pemimpin tidak hanya menginspirasi, tetapi juga memperhatikan pengembangan kinerja bawahannya, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan mendorong inovasi.

Selain kepemimpinan, komunikasi yang efektif juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan Bumdes. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, serta komunikasi dua arah di antara rekan kerja, dapat memperkuat manajemen dan menciptakan lingkungan kerja yang inspirasional. Di tengah era digital, penerapan teknologi juga menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan. Penggunaan teknologi informasi dengan bijak dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan kegiatan Bumdes. Pemimpin perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi sesuai dengan visi misi organisasi dan memberdayakan bawahannya untuk menguasai teknologi sebagai bagian dari persaingan global.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal, pemimpin Bumdes juga harus fokus pada peningkatan kerja dan pengembangan potensi SDM. Pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mendorong terciptanya perilaku profesional dalam penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab di organisasi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, Bumdes dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan ekonomi dan sosialnya, sekaligus memberikan dampak positif organisasinya.

Rumusan Masalah, Tujuan Masalah, Kategori SDGS

Rumusan masalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulanning?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulanning?
3. Apakah Penggunaan Teknologi terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulanning?

Tujuan didalam : Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan penggunaan teknologi terhadap kinerja bumdes yang ada di kecamatan tanggulanning

Kategori SDGS : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua <https://sdgs.un.org/goals/goal9> (8)

Metode

Jenis Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menguji hipotesis penelitian

Sampel Penelitian

sampel pada penelitian ini yakni Bmudes dengan penggunaan teknologi dalam pengoperasionalnya yang berada di Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo yang belum diketahui jumlahnya sehingga digunakan rumus Slovin maka ditarik ukuran sample pada penelitian ini adalah 96 sampel. Teknik penarikan sample menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis berada di Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Analisis Data

Analisis data ini menggunakan analisis dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dengan dibantu software olah data SPSS.

Populaasi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawaia Bumdes berada di Kecamatan Tanggulangin

Teknik pengumpulan data

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner (angket). Sementara itu data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Hasil

Uji Validitas

Dari hasil perhitungan uji validitas diatas didapatkan nilai dari r hitung untuk pernyataan No. 3 menyatakan bahwa seluruh item kuesioner dari semua variabel didapatkan nilai dari r- hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,855$) dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel sebesar $< 0,216$ (81 Responden). Maka dapat disimpulkan pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti

Validitas Kuesioner Penggunaan Teknologi (X3)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
	X3.1	0,216	0,885	Valid
	X3.2	0,216	0,911	Valid
	X3.3	0,216	0,885	Valid
Penggunaan	X3.4	0,216	0,900	Valid
Teknologi	X3.5	0,216	0,895	Valid
(X3)	X3.6	0,216	0,897	Valid
	X3.7	0,216	0,895	Valid
	X3.8	0,216	0,917	Valid

Hasil

• Uji Realibilitas

Pengujian uji realibilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil data yang didapatkan sebagai berikut

Variabel	Alpha Crobach	Batas Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,971	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,970	0,60	Realibel
Penggunaan Teknologi	0,966	0,60	Realibel
Kinerja	0,972	0,60	Realibel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada data hasil olahan data realibilitas secara keseluruhan variabel nilai Chronbach's Alpha menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai batas kritis 0,60. Maka dapat disimpulkan secara umum kuesioner yang dibuat sudah memenuhi asumsi valid dan reliabel.

Hasil

•Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini peneliti menggunakan model pengujian uji kolmogrov-smirnov dimana analisis data didalamnya menggunakan nilai signifikansi 0,05. Dalam proses pengolahan data dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 untuk dikatakan pendistribusiannya normal, apabila hasil yang dihasilkan dalam pengolahan data maka dikatakan tidak dapat terdistribusi normal

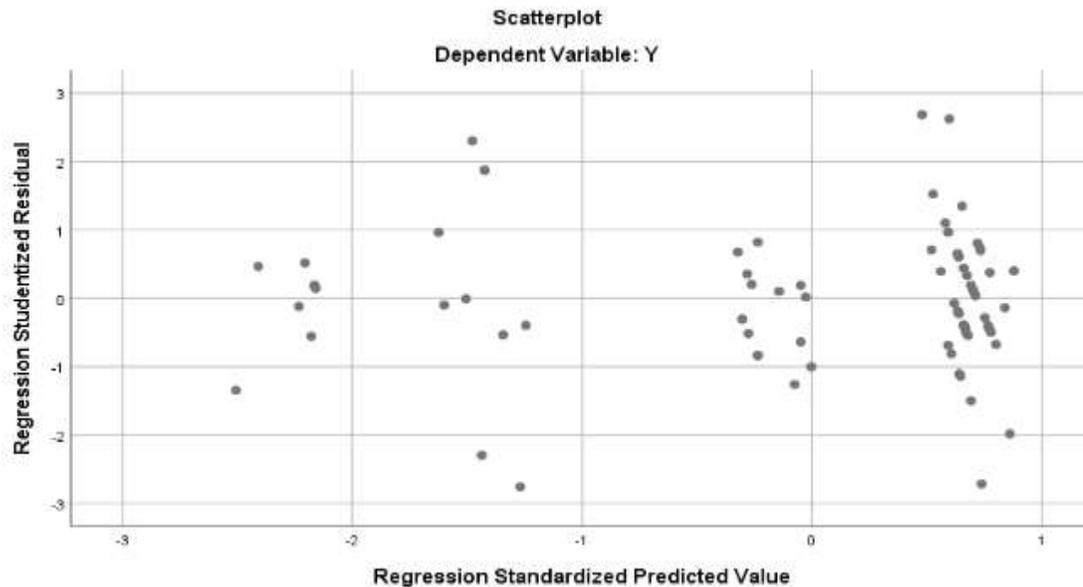
Hasil pada pengujian Normalitas pada tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* Sebesar 0,073 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sehingga hasil data pada penelitian ini dapat terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19430727
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.075
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil

Uji Heterokedastisitas

Pengujian pada penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui model regresi yang terjadi karena adanya ketidaksamaan dalam varian residual ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dilihat dari titik-titik dibawah ini yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dari titik-titik diatas. Data yang didapatkan dapat menyebar secara acak diantara sumbu vertikal atau sumbu Y

Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
B	Std. Error	Beta			
.032	.584		.054	.957	
.435	.101	.436	4.288	.000	
.253	.120	.247	2.105	.039	
.387	.130	.313	2.968	.004	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 0,032. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja tetap konstan sebesar 0,032.

2) Kepemimpinan Transformasional

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,435) diantara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menaik sebesar (0,435) satuan.

3) Komunikasi

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,253) diantara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja semakin meningkat sebesar 0,253 satuan.

4) Penggunaan Teknologi

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,387) diantara variabel penggunaan teknologi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel penggunaan teknologi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja semakin meningkat sebesar 0,387 satuan.

Hasil

Uji parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	.584		.054	.957
	X1	.435	.101	.436	4.288	.000
	X2	.253	.120	.247	2.105	.039
	X3	.387	.130	.313	2.968	.004

a. Dependent Variable: Y

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:
Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil t hitung variable kepemimpinan transformasional sebesar 4.288, hasil ttabel sebesar 1.990. Maka nilai t hitung $>$ t tabel $4.288 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0,435, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial variable Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

Komunikasi (X2)

Nilai t hitung variable Komunikasi sebesar 2.105, hasil t tabel sebesar 1.990. maka nilai t hitung $>$ t tabel $2.105 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.039 > 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.253, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

Penggunaan Teknologi (X3)

Nilai t hitung variable penggunaan teknologi sebesar 2.968, hasil t tabel sebesar 1.990. maka nilai t hitung $>$ t tabel $2.968 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.004 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.387, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial variable Penggunaan Teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

Hasil

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.464	3	2.382	16.074	.000 ^b
	Residual	11.410	77	1.482		
	Total	72.605	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.074 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($81 - 3 - 1 = 77$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,723, oleh karena itu $F_{\text{hitung}} 3.169 > F_{\text{tabel}} 2,723$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H4 diterima, bahwa variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi dan penggunaan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bumdes.

Berdasarkan pada hasil analisis pada penelitian ini maka data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh pada perilaku kerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa jika upaya pemimpin dalam menekankan tugas yang diberikan kepada pegawai dengan mengupayakan mendorong kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja yang menyatakan bahwa hasil kerja yang dilakukan pegawai bumdes dalam penyelesaian tugasnya. Hasil pada penelitian ini [21], [22], [23], [24] menunjukkan dimana kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja bumdes. Hasil pada penelitian ini [25] tidak sejalan dengan penelitian karena kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dibangun oleh indikator pengembangan karir, Hubungan dengan bawahan, motivator, inspirasi, ketegasan. Kontribusi yang paling tinggi dalam implikasi teoritis ini didukung dengan indikator inspirasi yang menjelaskan proses dalam memberikan ide-ide yang kreatif dalam setiap kegiatan yang di bumdes dimana hal ini dapat diketahui dengan melihat banyaknya responden yang sangat setuju bahwa seorang pemimpin terlibat langsung dalam menyelesaikan tugas yang penuh tantangan dan menunjukkan keteladanan serta terlibat aktif kepada pegawai dalam situasi sulit untuk menyelesaikan tugas organisasi menciptakan gambaran positif tentang komitmen dalam konteks pekerjaan.

Hasil daripada penelitian ini juga di didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh [56]. Pemberian kebutuhan dan aspirasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional pada teknologi bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja dan mampu meningkatkan kinerja pegawai bumdes. Memberikan aspirasi juga dapat mewujudkan harapan pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi pada masa yang akan datang, pemimpin dapat meningkatkan kualitas hidup dari ide dan harapan pegawai yang nantinya dapat terdistribusikan tujuan yang di inginkan.

Pembahasan

2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bumdes.

Kinerja pegawai Bumdes dipengaruhi oleh komunikasi, Hasil pada pengujian menghasilkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan sebuah upaya penyampaian pesan dengan melibatkan individu dengan orang lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai bumdes yang menyatakan bahwa hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai. Hal ini terbukti pemimpin mampu meningkatkan kinerja pada pegawai. Penelitian ini juga menjawab rumusan masalah dimana komunikasi berpengaruh pada kinerja. Hasil daripada penelitian juga didukung pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini [32], [33], [9] menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian [34] tidak sejalan dari penelitian ini dimana komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun oleh indikator: kesenangan, tingkat pemahaman pesan, hubungan yang baik, perubahan sikap, tindakan. Komunikasi pemimpin yang menjadi indikator terbesar adalah indikator kesenangan yang menjelaskan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan suasana hati yang tidak kecewa, hal ini dibuktikan bahwa mayoritas responden setuju mengenai pemimpin dalam memberikan informasi tentang kemampuan pegawai untuk mengatasi pekerjaan dengan menekankan adanya kebutuhan komunikasi yang lebih baik dan kemampuan adaptasi di lingkungan organisasi serta rasa peduli pemimpin akan masalah bawahannya dengan bermusyawarah untuk menyelesaikan masalah internal dan mampu memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai bumdes.

Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan teori [57] menyatakan bahwasanya komunikasi diharapkan mampu membentuk perilaku dalam organisasi yang mengacu pada karakter, perilaku dan nilai yang ada didalam jiwa seorang pemimpin yang berhubungan dengan bawahannya. Komunikasi yang jelas dan terbuka memfasilitasi pemahaman yang baik tentang tujuan, tugas, dan harapan organisasi, membantu mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Melalui komunikasi yang efektif, pegawai dapat merasa lebih terhubung dengan visi dan misi Bumdes, sehingga meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, pertukaran informasi yang lancar antarpegawai dapat meningkatkan kolaborasi dan koordinasi dalam mencapai tujuan bersama.

Pembahasan

3. Penggunaan teknologi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai bumdes.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya penggunaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bumdes. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi merupakan suatu proses yang ditunjukkan kepada setiap pegawai dalam mempelajari suatu pengetahuan yang berhubungan dengan alat bantu teknologi dalam mengelola data informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [40], [11], [41] pada penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian [41] tidak sejalan dengan penelitian ini dimana penggunaan teknologi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang dibangun oleh indikator: prosedur sistem, hardware, software, brainware. Pada penggunaan teknologi yang menjadi indikator terbesar adalah indikator prosedur sistem yang menjelaskan bahwa interaksi antara satu dengan individu lainnya dalam rangkaian teknologi, hal ini dibuktikan bahwa mayoritas responden setuju mengenai pegawai memahami penggunaan komponen sistem komputer dan menunjukkan kompetensi teknis dan pemahaman dalam hal teknologi informasi yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam konteks pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori [33]. Setiap organisasi yang mengimplikasikan teknologi dapat mempermudah penyelesaian tugas dan wewenangnya sesuai dengan visi ataupun misi dari setiap instansi. Implementasi teknologi, seperti sistem informasi manajemen atau platform digital, dapat meningkatkan efisiensi, aksesibilitas informasi, dan komunikasi internal. Pegawai Bumdes yang terampil dalam penggunaan teknologi mungkin lebih cenderung beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, teknologi dapat memberikan akses lebih cepat dan akurat terhadap data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan, mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih informasional. Namun, perubahan teknologi juga dapat menimbulkan tantangan seperti kebutuhan pelatihan baru dan penyesuaian terhadap perubahan proses kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) di Kecamatan Tanggulangin. Kepemimpinan yang mendorong inovasi dan motivasi, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan teknologi secara optimal dapat berkontribusi positif terhadap efisiensi operasional dan pertumbuhan Bumdes. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan, perbaikan sistem komunikasi, dan peningkatan pemanfaatan teknologi perlu menjadi fokus dalam upaya memperkuat peran Bumdes dalam pembangunan lokal.

Referensi

- [1] Dv, *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapirok*, vol. 11, no. 01. 2021. [Online]. Available: <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/id/eprint/6541%0Ahttp://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/6541/1/1640200223.pdf>
- [2] Z. M. Rahma, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., 2022.
- [3] Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, and Woro Utari, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja,” *J. Appl. Manag. Account. Sci.*, vol. 2, no. 2, pp. 104–115, 2021, doi: 10.51713/jamas.v2i2.39.
- [4] N. K. A. Apriliani and P. Y. Wijaya, “Peran Komunikasi dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Putu Yudy Wijaya (2) (1)(2),” *Widya Amrita, J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 3, pp. 954–961, 2021.
- [5] H. Sembiring, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan,” *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 10–23, 2020, [Online]. Available: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- [6] R. Ruffiah and M. Muhsin, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan,” *Econ. Educ. Anal. J.*, vol. 7, no. 3, pp. 1163–1177, 2019, doi: 10.15294/eeaj.v7i3.28347.
- [7] A. Suddin and S. Sudarman, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta,” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2019.
- [8] A. Nurhuda, S. Sardjono, and W. Purnamasari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo,” *IQTISHADEquity J. Manaj.*, vol. 1, no. 1, 2020, doi: 10.51804/iej.v1i1.355.
- [9] D. Wandu, “Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai,” *J. Integr. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 1, pp. 21–30, 2022, doi: 10.56721/jisdms.v1i1.35.
- [10] J. H. Sitompul, D. Zahra, A. Pulungan, and I. Harahap, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maret*, vol. 1, no. 1, pp. 9–17, 2018.

