

Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Yang Ada Di Kecamatan Tanggulangin

Aulia Safitri Monica Putri Suryanto^{1*}, Vera Firdaus², Rifdah Abadiyah³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

safitrimonica40@gmail.com¹, verafirdaus@umsida.ac.id², rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Leaders have an important role in referring to the willingness to help without expecting anything in return, on a voluntary basis. Leaders are expected to be responsive to all problems in the organization by communicating to their subordinates, leaders can foster empathy which has implications for understanding employee performance. However, monotonous activities can reduce performance, cause boredom, reduce loyalty in performance. This study aims to determine which has a higher influence on the performance of transformational leadership, communication and the use of information technology. This research is expected to provide an understanding that performance can be balanced through work professionalism. This research uses a quantitative descriptive method with the main data source in the form of a questionnaire. To explain the influence between research variables, Multiple Regression Analysis was used. There are four variables analyzed, namely Transformational Leadership (X1), Communication (X2), Use of Technology (X3) on Performance (Y). The research subjects were Bumdes employees in Tanggulangin District by using purposive sampling technique

Keywords : Transformasional Leadership, Communication, Use of Technology, Employee Performance

ABSTRAK

Pemimpin mempunyai peran penting dalam merujuk pada kesediaan membantu tanpa mengharapkan imbalan apa pun, atas dasar sukarela. Pemimpin diharapkan tanggap terhadap segala permasalahan dalam organisasi dengan mengkomunikasikan kepada bawahannya, pemimpin dapat menumbuhkan empati yang berimplikasi pada pemahaman kinerja pegawai. Namun aktivitas yang monoton dapat menurunkan kinerja, menimbulkan kebosanan, menurunkan loyalitas dalam kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mana yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja pemimpin, komunikasi dan penggunaan teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa kinerja dapat diseimbangkan melalui profesionalisme kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sumber data utama berupa kuesioner. Untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian digunakan Analisis Regresi Berganda. Terdapat lima variabel yang dianalisis yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Penggunaan Teknologi (X3) terhadap Kinerja (Y). Subjek penelitian adalah pegawai Bumdes di Kecamatan Tanggulangin dengan menggunakan teknik purposive sampling

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, komunikasi, Penggunaan teknologi, Kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Pada perjalanan dalam mendirikan Bumdes di jaman sekarang yang memiliki kemajuan dalam segala aspek antara lain kemajuan dalam ilmu pengetahuan, kemajuan dalam penggunaan teknologi dan kemajuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari komponen penting dalam mendirikan Bumdes. Bumdes sendiri ialah suatu badan usaha yang dijalankan oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam mencari solusi untuk memperkuat perekonomian desa serta membangun rasa gotong royong antar masyarakat. Badan usaha yang dimiliki desa merupakan jenis usaha dalam menambah pelayanan ekonomi desa seperti di bidang perdagangan, kerajinan masyarakat, industri, dan sebagainya. (Dv, 2021)

Dalam menciptakan Bumdes yang berinovatif diperlukan peran aktif manusia dalam setiap kegiatan yang ada dalam organisasi karena manusia merupakan tokoh dalam pelaksanaan terwujudnya tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi akan berupaya dalam meningkatkan produktivitasnya hingga tujuan organisasi tercapai dengan melakukan segala macam cara dalam menempuhnya. Oleh sebab itu dalam membangun Bumdes yang unggul perlu memperhatikan potensi lainnya seperti potensi lingkungan, potensi pasar dan potensi keuangannya. Dalam perjalanannya menegakkan Bumdes seorang Kepemimpinan perlu ikut serta dalam meningkatkan produktivitas dalam menggerakkan kinerja pegawainya serta perlunya meningkatkan inovasi yang dihasilkan.

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. Gaya kepemimpinan transformasional ini merupakan sebuah contoh dair pemimpin dlaam mengisnpirasi para bawahannya dan meminggirkan keperluan pribadi demi organisasinya. Pemimpin perlu memperhatikan pengembangan pada kinerja bawahannya, membantu dan memecahkan masalah pada bawahannya serta dapat mengisnpirasi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kinerja. (Rahma, 2022)

Selain Kepemimpinan adapun hal yang yang menjadi faktor keberhasilan terhadap pengaruh kinerja yaitu komunikasi pada organisasi. Komunikasi dibutuhkan untuk mendapati apakah manajemen di dalam organisasi sudah efektif dan efisiensi. Di antara kepemimpinan dan bawahan harus memiliki hungan 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 meningkatkan. Dengan komunikasi antar rekan kerja juga dapat membangun hubungan interpersonal dan menciptakan tempat kerja yang inspirasional. (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021)

Banyak hal yang mempengaruhi pengembangan Bumdes selain komunikasi yaitu penerapan penggunaan teknologi yang kedepannya memudahkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Teknologi informasi sendiri merupakan pemanfaatan perangkat lunak untuk mengolah data menjadi sebuah informasi yang bermanfaat. Dalam penggunaan teknologi juga harus digunakan dengan bijak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai visi misi organisasi sehingga kedepannya tidak membuat hal yang tidak diinginkan dalam penggunaannya diluar prosedur organisasi. Dalam era globalisasi sekarang yang memiliki banyak tantangan pemimpin mengikatkan kepada bawahannya agar mengikuti perkembangan jaman dengan menguasai teknologi saat ini agar tidak sulit kedepannya untuk bersaing dalam menghadapi tantangan global yang lebih besar kedepannya. Upaya pemimpin dalam memperhatikan kinerja pegawainya merupakan bagian salah satu tugasnya agar organisasi tercapai sesuai tujuan. (Apriliani & Wijaya, 2021)

Dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal pemimpin juga memerlukan adanya peningkatan kerja dan peningkatan potensi sumber daya manusia guna menciptkan kontribusi pegawai untuk pengembangan organisasi. Selain dari pada itu pemimpin juga perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaannya dapat mendorong terciptanya perilakuyang profesional dalam penyelesaian tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya di organisasi tersebut. Perilaku kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan daripada anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. (Sembiring, 2020)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research yang mengaitkan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi interpersonal, dan Penggunaan teknologi terhadap kualitas layanan. Celah pada penelitian (Ruffiah & Muhsin, 2019) ini di kembangkan dengan mengaitkan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian ini juga dikembangkan dengan karakteristik yang berbeda dari unsur responden pada penelitian ini adalah pegawai bumdes yang ada di kecamatan tanggulangin, sedangkan pada

penelitian sebelumnya responden penelitian adalah Kecamatan lasem Kabupaten rembang.

Penelitian yang dilakukan (Suddin & Sudarman, 2019) dimana hasil daripada penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Nurhuda et al., 2020) bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian mengenai komunikasi pada penelitian ini (Wandi, 2022) menunjukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun pada penelitian [32] mengemukakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian (Shintia, n.d.) menunjukan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap pegawai, tetapi pada penelitian [41] menjelaskan bahwa penggunaan teknologi tidak berpengaruh positif terhadap pegawai.

Pada penelitian (Ruffiah & Muhsin, 2019) digunakan variabel dependent berupa kualitas layanan. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan dikembangkan dengan mengaitkan variabel dependent lainnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Abdul Syukur dan Edy S, 2019) yang melakukan penelitian terhadap kompetensi kepemimpinan. Peneliti sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang dikembangkan yaitu subjek pada penelitian ini pegawai sector sifat pelayanan publik yang memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini mejadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dimana jika respondennya ialah pegawai yang bekerja pada Bumdes

Pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini merupakan hal penting yang dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu *novelty* pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai Bumdes di kecamatan tanggulangin, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan pada bentuk tingkah laku dalam memperlakukan para bawahannya dengan di imbangi usaha yang mendahulukan keperluan organisasi dan mengenyampingkan keperluan pribadi. Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan seorang dalam memberikan inspirasi dan dapat mengubah nilai persepsi kerja sehingga kedepannya dapat lebih mampu mengoptimalkan kemampuan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan Transformasional pada hakikatnya harus mengkomunikasikan, memotivasi bawahan sesuai visi dan misi organisasi. (Podungge, 2018) Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu:

1. Pengembangan karir: Bentuk tindakan dimana mempertimbangkan tanggungjawab kepada para pegawai dengan kondisi untuk mensejahterakan pegawai. Pada hal ini pengembangan karir merupakan sebuah kebutuhan yang diperlukan pegawai untuk perencanaan sumber daya manusia kedepannya. (Handoko & Rambe, 2018)
2. Hubungan dengan bawahan: Interaksi hubungan dari kedua pihak dengan menghasilkan sumber yang bernilai penting dalam mengembangkan karir dan membuat lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan ini merupakan hubungan interpersonal yang dimiliki dua sisi dengan pengaruh timbal balik dalam hubungan organisasi tersebut. (Karyawan, n.d.)
3. Motivator: Cara dalam mendorong perilaku manusia dalam bertindak untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok agar mau melaksanakan apa yang diperintahkan dengan berusaha optimal dalam pencapaian tugas organisasi. (Sadat et al., 2020)
4. Inspirasi: Suatu bentuk proses dalam mendorong pemikiran ketika melakukan setiap kegiatan yang kreatif dan inovatif. Hal ini diperkuat dengan pemimpin memunculkan suatu inovasi berupa ide-ide yang muncul dari dalam diri seorang pemimpin khususnya dalam kegiatan Bumdes. (Antara & Yogantari, 2018)

5. Ketegasan: Perilaku dalam diri yang mampu menghadapi segala permasalahan yang tidak tentu dan mampu menghadapi bawahan. Ketegasan pemimpin menjadi sebuah contoh bagi bawahannya dalam menjalankan tugas organisasi. (Hirmansah, 2022)

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor dalam menegaskan bahwa semua pegawai diharapkan mampu termotivasi dalam melakukan tugas yang sudah terencana dalam organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam organisasi tersebut (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan jalan keluar didalam segala permasalahan dalam organisasi dengan memanfaatkan pengetahuan dan sumber daya untuk menerapkan perubahan agar terencana secara baik untuk organisasi.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain penelitian (Irmayanthi & Surya, 2020), (Widyacahyani et al., 2020), (Ratnasari et al., 2020), (Djuraidi & Laily, 2020). Sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, antara lain (Purwati & Wijaya, 2019), (Nurhuda et al., 2020)

Komunikasi

Menurut (Abdul syukur & Edy supriyono 2019) mendefinisikan sebuah hubungan interaksi antar satu individu dengan individu lain. Komunikasi organisasi merupakan sebuah penyampaian indormasi kepada sesama rekan kerja dan adanya respon dalam penyampaian tersebut. Bentuk komunikasi tidak hanya dari lisan, tetapi juga bisa berupa tulisan. Komunikasi dengan semua rekan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap jalinan hubungan baik dalam bekerja (Rahmadini, 2018). Dalam penjelasan variabel mengenai komunikasi adapun beberapa indikator yang mendasarinya, antara lain:

1. Kesenangan: Suatu bentuk pengungkapan dalam diri dengan melibatkan pengalaman pribadi yang berbeda. Kesenangan merupakan bentuk pingingat memori alam bawah sadar kita dengan merasakan kenikmatan yang terealisasikan. (Indah & Muqsith, 2021)
2. Tingkat pemahaman pesan: Suatu pemahaman yang melibatkan sejumlah beberapa orang dalam proses memahami penyampaian pesan dari orang lain memudahkan pekerjaan. (Rahmadini, 2018)
3. Hubungan yang baik: Perilaku yang strategis dalam membentuk kinerja secara positif dengan membangun hubungan antar manusia dengan gambaran sebuah pencapaian mewujudkan visi dan misi organisasi. (Jaya & Ningsih, 2019)
4. Perubahan sikap: Proses tahapan dalam melakukan perubahan pada diri seseorang sehingga mampu membentuk perubahan yang positif atau perubahan yang lebih baik kedepannya. (Wahyuningsih & Yugistyowati, 2021)
5. Tindakan: Bentuk kegiatan yang dilakukan dengan tujuan sebagai proses pembelajaran dalam memecahkan masalah yang ada di dalam organisasi. (Machali, 2022)

Komunikasi merupakan hal dasar dalam kehidupan yang ada di dalam diri manusia untuk dapat mencapai kebersamaan di dalam organisasi. Komunikasi diharapkan mampu menciptakan hubungan yang saling tergantung sama lain dala penukaran pesan informasi (Zamzami, 2021). Berdasarkan teori tersebut dapat dijabarkan bahwa setiap komunikasi harus memiliki keahlian, karakter, perilaku konsep diri dan nilai yang baik dan sesuai dengan standart tingkatan dan keterampilan agar bisa menjalankan organisasi dengan baik.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain penelitian (Krisnandi & Saputra, 2021), (Setiawan & Pratama, 2019), (Wandi, 2022). Sebaliknya pada penelitian ini menemukan (Contoh et al., 2019) bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai

Penggunaan Teknologi

Mendefinisikan penggunaan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan pada organisasi [33]. Penggunaan teknologi memudahkan pemakainya dalam mengimplementasikan data organisasi dan mengolah data. Teknologi adalah sebuah perangkat lunak dengan teknologi informasi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Penggunaan teknologi merupakan sebuah perkembangan digital dalam pengoperasiannya berdasarkan sistem untuk mengembangkan kinerja bumdes (Adisel & Pranansa, 2020). Indikator pada penelitian ini menyatakan bahwa indikator penggunaan teknologi yakni:

1. Prosedur sistem: Penentuan dalam memproses data atau informasi yang diperlukan dalam merancang sistem dimana nantinya data dikumpulkan berdasarkan ketentuan organisasi. (Abdul Kadir, 2018)
2. Hardware: Komponen dalam perangkat keras yang dilihat dari bentuk fisik dan dapat dijamah. Hardware digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan memproses data dalam bentuk informasi. (Nugroho & Ali, 2022)
3. Software: Bagian dari perangkat lunak yang terdiri dari data-data terdapat didalam komputer dan dapat diolah datanya. Bagian dari perangkat lunak ini tidak terlihat secara fisik hanya bisa digunakan pengguna dalam mengoperasikan komputer. (Abdul Kadir, 2018)
4. Brainware: Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan teknologi. Komponen dari teknologi ini untuk menentukan keberhasilan dalam menjalankan sistem informasi (Nugroho & Ali, 2022)

Penggunaan teknologi merupakan sebuah kemajuan dalam penyampaian suatu informasi dengan bergantung pada sarana dan prasarana yang mendukung. Pada penggunaan teknologi dikembangkan oleh suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat menyelesaikan masalah dengan kerjasam tim yang memiliki kaitannya dengan teknologi dan diharapkan kedepannya mampu membantu dalam pelaksanaan aktifitas dalam kegiatan bumdes. (Gede Endra Bratha, 2022)

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan teknologi mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain penelitian (No et al., 2022), (Shintia, n.d.), (Harahap, 2020). Sebaliknya pada penelitian [41] menemukan bahwa penggunaan teknologi tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sudah dicapai pegawai dalam rangka memberikan kontribusinya dalam hal pekerjaannya untuk organisasi [42]. Mendefinisikan bahwa suatu hasil dari proses pengerjaan dalam pekerjaannya dalam organisasi [43]. Adapun indikator kinerja yakni:

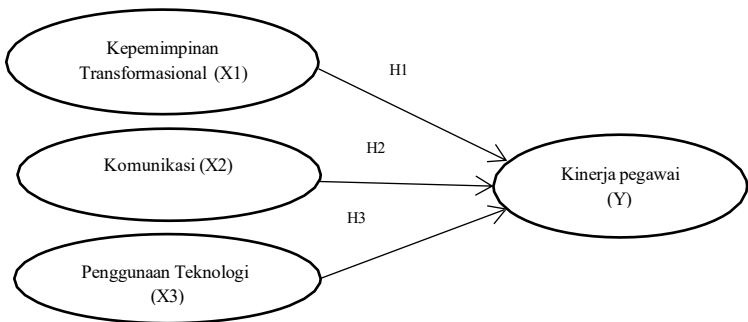
1. Ketepatan Waktu: Batasan dalam menyajikan hasil pekerjaan dengan secepat mungkin tidak melebihi batas yang ditentukan karena dalam penyajian laporan hasil kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. (Fatimah & Artini, 2021)
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan: Proses dalam berfikir kritis untuk menyelesaikan tugas sesuai bidang yang dalam organisasi. Kemampuan ini penting bagi pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi. (Addawiyah & Basuki, 2022)
3. Pengetahuan yang dimiliki: Hasil dari pengupayaan yang dilakukan manusia dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Hal ini pengetahuan merupakan sebuah tindakan dalam pemahaman atas situasi yang dipercayakan kepada mereka. (Darsini et al., 2019)
4. Kemandirian: Sebuah kebebasan untuk individu dalam memilih dan mengatur dirinya sendiri baik dari tingkah laku maupun pemikirannya. Dalam hal ini juga harus sesuai dengan ketentuan organisasi agar kedepannya tidak bermasalah. (Suhendri, 2018)
5. Komitmen: Kesepakatan dalam melakukan identifikasi dalam diri individu itu dengan kaitannya pada tujuan organisasi. Membangun komitmen hal penting dalam meningkatkan kompetensi. (Desani et al., 2019)

3. Metode Penelitian

Pada Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode survei akan digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai bumdes. Kuesioner akan dirancang secara cermat untuk mengukur variabel-variabel utama, termasuk tingkat kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi, dan tingkat pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja (Firmansyah & Dede, 2022). Dengan populasi pegawai bumdes yang berjumlah 81 orang dengan datanya yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik statistik, seperti regresi linear, untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang sejauh mana kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi berkontribusi terhadap variabel hasil yang ditetapkan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif akan memungkinkan penelitian untuk menghasilkan temuan yang dapat diperbandingkan dan diukur secara statistik, memberikan dasar yang kuat untuk mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan dalam kerangka konseptual. (Ma & Si, 2015)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Bumdes di kantor kecamatan Tanggulangin.
- H2 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Bumdes di kantor Kecamatan Tanggulangin.
- H3 : Penggunaan Teknologi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Bumdes di kantor Kecamatan Tanggulangin.
- H4 : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Penggunaan Teknologi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja Bumdes di kantor kecamatan Tanggulangin.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

A. Uji Validitas

1. Validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,216	0,865	Valid
	X1.2	0,216	0,884	Valid
	X1.3	0,216	0,903	Valid
	X1.4	0,216	0,885	Valid
	X1.5	0,216	0,899	Valid

	X1.6	0,216	0,893	Valid
	X1.7	0,216	0,871	Valid
	X1.8	0,216	0,890	Valid
	X1.9	0,216	0,980	Valid
	X1.10	0,216	0,904	Valid

2. Validitas Kuesioner Komunikasi (X2)

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Komunikasi (X2)	X2.1	0,216	0,898	Valid
	X2.2	0,216	0,883	Valid
	X2.3	0,216	0,892	Valid
	X2.4	0,216	0,883	Valid
	X2.5	0,216	0,875	Valid
	X2.6	0,216	0,886	Valid
	X2.7	0,216	0,888	Valid
	X2.8	0,216	0,893	Valid
	X2.9	0,216	0,894	Valid
	X2.10	0,216	0,882	Valid

3. Validitas Kuesioner Penggunaan Teknologi (X3)

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

4. Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,216	0,873	Valid
	Y1.2	0,216	0,891	Valid
	Y1.3	0,216	0,906	Valid
	Y1.4	0,216	0,903	Valid
	Y1.5	0,216	0,893	Valid
	Y1.6	0,216	0,881	Valid
	Y1.7	0,216	0,880	Valid
	Y1.8	0,216	0,903	Valid
	Y1.9	0,216	0,886	Valid
	Y1.10	0,216	0,922	Valid

B. 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 menunjukan hasil yang lebih besar dari nilai batas kritis 0,60. Maka dapat disimpulkan secara umum kuesioner yang dibuat sudah memenuhi asumsi valid dan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a. 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

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.

Sumber: Olah data SPSS

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

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian uji pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi atau tidaknya antar variabel bebas. Hasil pada pengujian multikolinieritas ini diukur dengan melihat nilai VIF (variance inflation factor) yaitu $VIF < 10$, maka nilai tolerance $> 0,1$. Setelah hasil dari VIF keluar dapat disimpulkan ada tau tidaknya multikolinieritas.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.032	.584		.054	.957		
	X1	.435	.101	.436	4.288	.000	.020	50.677
	X2	.253	.120	.247	2.105	.039	.015	67.614
	X3	.387	.130	.313	2.968	.004	.018	54.397

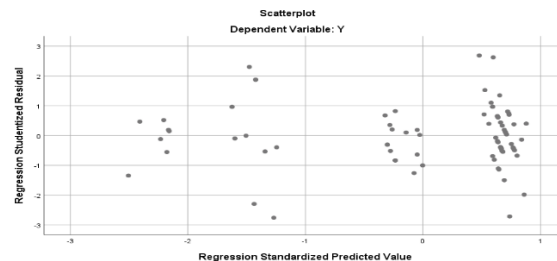
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Hasil uji multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF > 10 dengan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat diketahui hasil dari uji tersebut tidak adanya gejala multikolinieritas, artinya variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi memiliki keterikatan saling mempengaruhi

c. 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



Sumber: Hasil olah data SPSS

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

D. Uji Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Hasil olah data SPSS

Hasil pada pengujian table diatas maka dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 0.032 + 0.435X_1 + 0.253X_2 + 0.387X_3 + e_1$$

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.

E. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS

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

1. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variable Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

2. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

3. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variable Penggunaan Teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja (Y)

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Total	72.605	80
-------	--------	----

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil olah data SPSS

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 Ftabel sebesar 2,723, oleh karena itu F hitung 3.169 > F 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 (Irmayanthi & Surya, 2020), (Widyacahyani et al., 2020), (Ratnasari et al., 2020), (Djuraidi & Laily, 2020) menunjukkan dimana kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja bumdes. Hasil pada penelitian ini (Purwati & Wijaya, 2019) tidak sejalan dengan penelitian karena kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

Implikasi teoritis menunjukan 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 (Abadiyah & Maufuzah, 2022). 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 diinginkan. (Kaizen et al., 2024)

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 (Krisnandi & Saputra, 2021), (Setiawan & Pratama, 2019), (Wandi,

2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian (Contoh et al., 2019) 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 (Umniyyah et al., 2023) 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. (Pratiwi et al., 2023)

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 ditujukan 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 (No et al., 2022), (Shintia, n.d.), (Harahap, 2020) 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

5. Penutup

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.

Saran

1. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan fokus pada dinamika dan tantangan yang unik di Kecamatan Tanggulangin atau wilayah sejenis.
2. Membangun model integratif yang menyatukan variabel-variabel dalam kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Melakukan studi kasus mendalam pada beberapa Bumdes untuk mendapatkan wawasan konkrit tentang praktik terbaik dan hambatan yang dihadapi.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, R., & Maufuzah, I. A. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 281–294. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5378>
- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Abdul Syukur dan Edy S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal*. VII(2), 28–37.
- Addawiyah, A. Al, & Basuki, B. (2022). Kemampuan Representasi Matematis Siswa dalam Menyelesaikan Soal Himpunan dan Kemandirian Belajar. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 111–120. <https://doi.org/10.31980/plusminus.v2i1.1581>
- Adisel, A., & Pranansa, A. G. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Sistem Manajemen Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid 19. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1291>
- Antara, M., & Yogantari, M. V. (2018). Keragaman Budaya Indonesia Sumber Inovasi Industri Kreatif. *Senada*, 1, 292–301.
- Apriliani, N. K. A., & Wijaya, P. Y. (2021). Peran Komunikasi dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Putu Yudy Wijaya (2) (1)(2). *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 954–961.
- Contoh, B., Issa, J., Tabares, I., Objek, P. B. B., Hasil, L., Informasi, T., Aradea, Ade Yuliana, H. H., Pattiserlihun, A., Setiawan, A., Trihandaru, S., Fisika, P. S., Sains, F., Kristen, U., Wacana, S., Diponegoro, J., Jawa, S., Indonesia, T., Putra, R. L., Hidayat, B., ... Adhitya Putra, D. K. T. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019. <http://www.ghbook.ir/index.php?name=های و رسانه فرهنگ>
option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhask=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://sc

- olar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA
- Darsini, Fahrurrozi, & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan ; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 97.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Dv. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapiro* (Vol. 11, Issue 01). <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/id/eprint/6541%0Ahttp://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/6541/1/1640200223.pdf>
- Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, & Woro Utari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah li Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 104–115. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.39>
- Fatimah, Z., & Artini, N. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 25–38. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol2no1.76>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Gede Endra Bratha, W. (2022). Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database Dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 344–360. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.824>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harahap, L. P. (2020). *Guru Man Di Kota Medan*. 6(1), 9–16.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.22303/accumulated.4.1.2022.01-16>
- Indah, A. V., & Muqsith, A. (2021). Panic Buying: Konsumerisme Masyarakat Indonesia di Tengah Pandemi Covid-19 Perspektif Psikoanalisis Jacques Lacan. *Jurnal Filsafat*, 31(1), 24. <https://doi.org/10.22146/jf.56722>
- 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. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17>
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2019). Indra Jaya dan Surya Ningsih KARYAWAN PADA PT KAO INDONESIA Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Indra Jaya dan Surya Ningsih PT Kao Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di fungsi di PT Kao Indonesia akan tergantung dari kine. *Ekonomi*, 2(1), 20–29.
- Kaizen, B., Kerja, S., Kepemimpinan, D. G., Kinerja, T., Di, K., Catering, C. A., Andriani, D., Putri Maharani, D., Kusuma, K. A., Sidoarjo, U. M., Id, D. A., & Author, C. (2024). Budaya Kaizen, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Aisya Catering. *Yrpiipku.Com*, 5(1), 219–230. <https://www.yrpiipku.com/journal/index.php/msej/article/view/2764>
- Karyawan, K. (n.d.). *p - ISSN: 2654-8496 e - ISSN. 4, 2798–9321*.

- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Ma, P. H. M., & Si, M. (2015). *Metodologi penelitian Kuantitatif*.
- Machali, I. (2022). Bagaimana Melakukan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru? *Indonesian Journal of Action Research*, 1(2), 315–327. <https://doi.org/10.14421/ijar.2022.12-21>
- No, V., Penerapan, P., & Informasi, S. (2022). *Jurnal Proaksi Abstract*. 9(2), 173–187. Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nugroho, F., & Ali, H. (2022). Determinasi Simrs: Hardware, Software Dan Brainware (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 254–265. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.871>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). 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 Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Pahlawan, E. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2020). Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 162. <https://doi.org/10.32400/iaj.29261>
- Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 56. <https://doi.org/10.32662/gjpad.v1i1.179>
- Pratiwi, A. I., Aslami, N., & Harahap, R. D. (2023). The Influence of Communication And Work Conflict on Employee Performance At The Secretariat of DPRD North Sumatra. *Quantitative Economics and ...*, 4(4), 4654–4666. <https://qemsjournal.org/index.php/qems/article/view/1868>
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rahma, Z. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Rahmadini, M. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Jurnal Studi Sosial Dan Politik*, 2(2), 96–108. <https://doi.org/10.19109/jssp.v2i2.4053>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Ruffiah, R., & Muhsin, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1163–1177. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28347>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, K. A. D. P., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja dan Jabatan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Kharisma*, 3(1), 1–11.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank

- Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Shintia, I. R. (n.d.). *Akhmad Riduwan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maret*, 1(1), 9–17.
- Suddin, A., & Sudarman, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Suhendri, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Matematis–Logis dan Kemandirian Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 1(1), 29–39. <https://doi.org/10.30998/formatif.v1i1.61>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). *Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 4(6), 8865–8877.
- Wahyuningsih, & Yugistyowati, A. (2021). Perubahan Sikap Remaja terhadap Perilaku Seksual Pranikah melalui Edukasi. *Trends of Nursing Science*, 1(1), 53–59.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.35>
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Semarang, U., Dosen,) ` , Manajemen, J., & Ekonomika, F. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68–74.
- Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, Volume 2 N, 25–37.