

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Abdul Sakur^{1*}, Ismunandar², Rahmatia³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

*Email Korespodensi: abdulsakur.stiebima21@gmail.com

Diterima: 01-08-2025 | Disetujui: 11-08-2025 | Diterbitkan: 13-08-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Transformational Leadership Style and Organizational Communication on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Bima City. This research is an associative study. The sampling technique used in this study was purposive sampling, with 94 civil servant employees at the Public Works and Spatial Planning Department of Bima City being selected as the sample. The results of the research data analysis and discussion yield the following conclusions: (a) Transformational Leadership Style significantly influences Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Bima City; (b) Organizational Communication does not significantly influence Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Bima City; and (c) Transformational Leadership Style and Organizational Communication simultaneously significantly influence Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Bima City.

Keywords: Transformational Leadership Style; Organizational Communication; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling dimana pegawai yang berstatus PNS sebanyak 94 orang pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima di jadikan sampel. Hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (a) Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima; (b) Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima, dan (c) Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Katakunci: Gaya Kepemimpinan Transformational; Komunikasi Organisasi; Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Abdul Sakur, Ismunandar, & Rahmatia. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 438-446. <https://doi.org/10.62710/03d36p06>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian. sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama pembagunan dan pencapaian tujuan organisasi. apabila dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelolah dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Menurut Yulk (2016) gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Jufrizen (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Selain gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi.

Menurut Wardan Bagia, & Suwendra, (2016) komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna. Slamet et al., (2020) menyatakan komunikasi organisasi akan menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan transparan. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi perilaku hidup seseorang, kepada siapa mereka berbicara, apa yang akan mereka capai, serta cara mereka menyeleraskan diri dengan lingkup organisasi. Seiring dengan pentingnya komunikasi organisasi dalam menyampaikan dan menerima informasi, hal ini juga akan berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Busro (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merujuk pada prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai baik secara individu maupun dalam kelompok di dalam sebuah organisasi, dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh organisasi tersebut. Pencapaian ini

melibatkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, untuk menyelesaikan masalah dalam batas waktu yang ditentukan secara sah, sambil tetap mematuhi hukum, moral, dan etika yang berlaku.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bima adalah salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan infrastruktur dan tata ruang di wilayah Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Dinas ini bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi berbagai proyek pembangunan yang berkaitan dengan infrastruktur publik dan pengaturan penggunaan lahan, selain itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan infrastruktur dan tata ruang yang berkelanjutan. Melalui berbagai program dan kegiatan, Dinas PUPR berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, menjaga lingkungan, dan memastikan bahwa pembangunan dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait komunikasi antara pemimpin dan pegawai kurangnya komunikasi tanpa interaksi yg baik, bisa terjadi kesalahpahaman mengenai tugas, prioritas, dan harapan dari pemimpin. hal ini berpotensi menurunkan efisiensi pekerjaan. Dan belum intens pemimpin memberikan dorongan untuk pegawai agar menemukan cara-cara baru, seperti mengembangkan sistem e-lapor (elektronik layanan aspirasi dan pengaduan online rakyat) yang sudah diterapkan pada cipta karya untuk mengoptimalkan penanganan pengaduan masyarakat. Misalnya, membuat aplikasi atau platform internal untuk mencatat, merespon, dan menindaklanjuti laporan infrastruktur secara lebih cepat dan transparan sebagai solusi untuk meningkatkan hasil penyelesaian tugas dengan demikian secara kuantitas dan kualitas belum maksimal. Selain itu ketidak disiplin dalam menjalankan jam kerja yang telah ditentukan dapat memberikan Dampak negatif terhadap produktifitas dan efektivitas organisasi, tertundanya kemajuan pekerjaan jika pegawai tidak hadir tepat waktu atau sering terlambat dalam melakukan pekerjaannya. Faktor yang sering ditemukan kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Bima yaitu kemampuan dan keterampilan skills kinerja pegawai sangat bergantung pada sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankannya, pelatihan yang baik, pengalaman kerja dan pendidikan yang relevan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif Adapun dalam penelitian ini yaitu peneliti ingin mencari hubungan antara kepemimpinan transformational (X1) dan komunikasi organisasi(X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota bima sebanyak 137 orang responden, yang terdiri dari 94 pegawai yang berstatus PNS dan 43 orang tenaga sukarela.

Sampel dalam penelitian ini adalah 94 pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik purposive

sampling dimana pegawai yang berstatus PNS sebanyak 94 orang pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima di jadikan sampel.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima berlokasi di jln. Gatot Subroto No. 1 Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda secara matematis diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

Y : Variable tak bebas (kinerja pegawai)

a : Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n : Nilai koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n Variable bebas (Kepemimpinan Transformational Dan Komunikasi Organisasi)

e : Standar error

HASIL PENELITIAN

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.850	4.921		3.424	.001
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL	.329	.131	.259	2.517	.014
KOMUNIKASI ORGANISASI	.179	.096	.191	1.856	.067

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,850 + 0,329X_1 + 0,179X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 9 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 16,850 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 16.850

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima
 (Sakur, et al.)

- b. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,329$ menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational (X1) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,179$ menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X2) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,179 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.369 ^a	.136	.117	2.842	2.024
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KOMUNIKASI ORGANISASI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,369 Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0.80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono (2018))

Jadi hubungan antara Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima sebesar 0,369 berada pada interval koefisien 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan lemah.

3. Uji Determinasi

Tabel 4. Uji Determinasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima
(Sakur, et al.)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.369 ^a	.136	.117	2.842	2.024
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KOMUNIKASI ORGANISASI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 4 diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima, yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,136 atau 13,6%, sedangkan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Signifikasi (Uji t-Statistik)

Tabel 5. Uji Signifikan (Uji t-statistik)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.850	4.921		3.424	.001
KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL	.329	.131	.259	2.517	.014
KOMUNIKASI ORGANISASI	.179	.096	.191	1.856	.067
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data diolah, 2025

Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Transformational yaitu sebesar 0,014 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau ($0,014 < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 2,517 dengan nilai t-tabel sebesar 1,986 atau ($2,517 > 1,986$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformational berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Maka dikatakan (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Th. A. Radito (2016), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmadani & Wisnu Rayhan Adhitya (2023) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima
(Sakur, et al.)

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai signifikansi variabel Komunikasi Organisasi yaitu sebesar 0,067 lebih besar dari 0,05 ($0,067 > 0,05$), nilai t-hitung sebesar 1,856 dengan nilai t-tabel sebesar 1,986 ($1,856 < 1,986$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Maka dikatakan (**H2 ditolak**). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.706	2	28.853	7.153	.001 ^b
	Residual	367.070	91	4.034		
	Total	424.777	93			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL						

Sumber: Data Diolah, 2025

Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Komunikasi I Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,153 dengan nilai F-tabel sebesar 3,10 ($7,153 > 3,10$) dengan signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Maka dikatakan (**H3 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2020) dalam Jurnal Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik dan swasta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima.
2. Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima.
3. Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.

SARAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima
(Sakur, et al.)

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala dinas dan pimpinan unit kerja disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformational, dengan lebih sering memberikan motivasi, apresiasi atas kinerja pegawai, serta mendorong inovasi dan partisipasi aktif dari staf.
2. Pelatihan rutin dan pengembangan SDM dapat difokuskan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan agar semua pegawai tidak hanya kompeten secara teknis, tapi juga adaptif dan kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldawiyah Nabilla, & Sitti Hazzah Nur. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Binjai dalam Mewujudkan Pelayanan Publik. *SAJJANA: Public Administration Review*, 1(2), 1–16.
- Artawan, I. P. G. B., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Permai Denpasar. *Emas*, 6(1), 48–62.
- Athanaufal, G. E., & Purnomo, P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Surya Sakti Novianto Eko Nugroho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 1–15.
- Boleng, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS QUALITY*, 01, 1–23.
- Christianto. (2022). Bab Iii Metodologi Penelitian Kualitatif. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2003, 2013–2015.
- Dela, M. M. (2024). *Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan Dan Karyawan Di Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan*. 2(4), 182–192.
- Diana, D., & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93.
- Gea, F. I., Gea, N. E., Telaumbanua, E., & Zalukhu, Y. (2024). Analisis Strategi Riset Pemasaran Dalam Meningkatkan Keputusan Pembelian Konsumen Pada UMKM Pasar Yaahowu Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(3), 1895–1904.
- Hartono, W., & Rotinsulu, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 908–916.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 729–741.
- Ii, B. A. B. (2021). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1.Landasan Teori 2.1.1. Kepemimpinan 2.1.1.1.Pengertian Kepemimpinan*. 2019, 7–22.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima
(Sakur, et al.)

- Mirza Asmi Akbar. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 13.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92.
- Nabihah, A. I., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 748–760.
- Pada, S., Pupr, D., & Mamuju, K. (2022). *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pupr Kabupaten Mamuju)*.
- Panduwirana, R., Yulianti, F., & Syahrani. (2022). Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Multi Cargo Energy Banjarmasin. *EPrint Uniska*, 61201, 1–8.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14–21. <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>
- Rifanda Putri, & Tri Andjarwati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai BUMDes Gemilang Desa Ketajen Gedangan Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 260–273.
- Rosalind Cahya Dianti, & Alberta Esti Handayani. (2024). Pengaruh Pressure, Opportunity, Dan Rationalization Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Yang Dilakukan Oleh Mahasiswa Akuntansi Pada Perkuliahan Online (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Kota Surabaya). *Soetomo Accounting Review*, 2(4), 607–619.
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Suryati, I. (2021). Buku Keperawatan Latihan Efektif Untuk Pasien Diabetes Mellitus Berbasis Hasil Penelitian. *Depublisher Publisher*, 13(2), 103.
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian jasa pengiriman PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Wijaya, O., & Hongdiyanto, C. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cilukba. *Metode Penelitian*, 2017, 32–41.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.