



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 1544-1561

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali

Moh Mahdin Arsyad^{1✉}, Mahfud Nurnajamuddin², Syamsu Nujum³

Universitas Muslim Indonesia

Email: mmhdin002@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan dengan membagikan kuesioner kepada para responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 153 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan metode Regresi Linier Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, disiplin juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Demikian pula, komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menandakan bahwa komunikasi yang efektif turut mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Komunikasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The data used in this research is primary data obtained through field research by distributing questionnaires to respondents. The sampling technique used was the census method due to the relatively small population size—only 153 employees—thus the entire population was used as the sample. Data analysis was conducted using Multiple Linear Regression with the assistance of SPSS version 26.0. The results of the analysis show that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, indicating that better transformational leadership leads to higher employee performance. Furthermore, Work Discipline also has a positive and significant effect on Employee Performance, suggesting that improved discipline corresponds to improved performance. Similarly, Communication has a positive and significant effect on Employee Performance, indicating that effective communication supports the enhancement of employee performance within the Public Works and Spatial Planning Office of Morowali Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Discipline, Communication, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah pasti menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah strategi manajemen sumber daya manusia dalam instansi pemerintah itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan, karena bagi instansi pemerintah dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya instansi pemerintah tersebut. Atas dasar itulah sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah tersebut perlu di kembangkan agar instansi pemerintah mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut dalam suatu instansi pemerintah dibawah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia (Sabrina & Sulasmi, 2021).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali sebagai salah satu instansi pemerintahan memiliki tanggung jawab besar dalam pembangunan infrastruktur serta penataan ruang di daerahnya. Dalam menjalankan tugasnya, dinas ini membutuhkan tim yang solid dan memiliki kinerja tinggi agar dapat mencapai target pembangunan yang telah ditetapkan. Namun, dalam realitasnya, berbagai tantangan sering kali muncul, seperti kurangnya komunikasi yang efektif serta kurangnya inovasi dalam penyelesaian tugas

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, terutama bagi instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat. Di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali, peningkatan kinerja pegawai

menjadi prioritas utama untuk memastikan program-program kependudukan dan keluarga berencana berjalan efektif dan sesuai target. Namun, berbagai tantangan sering kali dihadapi dalam mencapai kinerja optimal, baik yang berasal dari faktor internal pegawai maupun dari lingkungan kerja.

Kepemimpinan transformasional di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali, berdasarkan hasil observasi peneliti, menunjukkan bahwa disiplin kerja tim masih rendah yang selalu berakibat terhadap capaian kinerja menjadi terlambat. Saat Rustam Sabalio yang menjabat sebagai Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Morowali, adalah salah satu sosok yang memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur yang ada saat itu. Rustam Sabalio tercatat menjabat sebagai Kepala Dinas PUPR selama kurang lebih 11 tahun, sejak 2014 hingga pertengahan Januari 2025. Lebih tepatnya di era kepemimpinan Bupati Anwar Hafid, Bupati Taslim, Penjabat Bupati Rachmansyah Ismail hingga Penjabat Bupati Yusman Mahbub. Dengan masa jabatan yang panjang, permasalahan yang bisa muncul adalah kurangnya perubahan atau inovasi dalam gaya kepemimpinan. Dalam kepemimpinan transformasional, penting untuk terus berinovasi dan mendorong perubahan untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya pembaruan dalam kebijakan atau pendekatan dalam memimpin bisa menyebabkan stagnasi dalam perkembangan organisasi.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja (Bass & Avolio, 2011).

Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

2. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat dan kepatuhan pegawai

terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Sikap ini tumbuh dari dalam diri pegawai dan mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan yang telah ditetapkan (Hamali, 2018)

3. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting dan kompleks bagi kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. Komunikasi memiliki peran yang sangat vital bagi kehidupan manusia, karena itu kita harus memberikan perhatian yang seksama terhadap komunikasi.

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan. Menurut Wibowo (2014), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali yang berjumlah 153 orang. Berikut ini adalah gambaran seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali.

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus yang di mana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi yaitu sebanyak 153 sampel.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan Studi Pustaka, Studi Lapangan

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Instrumen Penelitian	Item	Corrected item Total Correlation	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,769**	Valid
	X1.2	0,705**	Valid
	X1.3	0,753**	Valid
	X1.4	0,729**	Valid
	X1.5	0,791**	Valid
	X1.6	0,690**	Valid
	X1.7	0,652**	Valid
Disiplin	X2.1	0,445**	Valid
	X2.2	0,190*	Valid
	X2.3	0,289**	Valid
	X2.4	0,226**	Valid
	X2.5	0,551**	Valid
Komunikasi	X3.1	0,334**	Valid
	X3.2	0,313**	Valid
	X3.3	0,469**	Valid
	X3.4	0,698**	Valid
	X3.5	0,724**	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,807**	Valid
	Y.2	0,656**	Valid
	Y.3	0,526**	Valid
	Y.4	0,748**	Valid
	Y.5	0,769**	Valid
	Y.6	0,705**	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel di atas maka diperoleh nilai r hitung dari dua puluh tiga item pernyataan berada antara 0,190 sampai 0,807, dimana nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari 0,159 yang disyaratkan. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji realibilitas

Instrumen Penelitian	Item	Cronbach's Alpha (per Variabel)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,851	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
	X1.6		
	X1.7		
Disiplin	X2.1	0,789	Reliabel
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
Komunikasi	X3.1	0,781	Reliabel
	X3.2		
	X3.3		
	X3.4		
	X3.5		
Kinerja Pegawai	Y.1	0,783	Reliabel
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		
	Y.6		

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai Cronbach Alpha 0,851 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Kepemimpinan Transformasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional.

B. Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,2549020
	Std. Deviation	2,17783184
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,057
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan hasil berdistribusi secara normal. Diketahui bahwa nilai signifikansi *two tailed* sebesar $0,200 > 0,05$, dengan nilai Test Statistic *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,060.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	,814	1,228
	Disiplin	,746	1,340
	Komunikasi	,655	1,528

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Komunikasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

C. Hasil Uji hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,303	1,641		1,404	,162
	Kep. Transform.	,105	,045	,130	2,328	,021
	Disiplin	,558	,065	,500	8,554	,000
	Komunikasi	,392	,073	,336	5,381	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 2,303 + 0,130X_1 + 0.500X_2 + 0.336X_3 + e$$

b) Uji (R²) (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,612	1,72259

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,787 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,620 atau 62% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Komunikasi sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

c) Uji parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,303	1,641		1,404	,162
	Kepemimpinan Transformasional	,105	,045	,130	2,328	,021
	Disiplin	,558	,065	,500	8,554	,000
	Komunikasi	,392	,073	,336	5,381	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin (X_2), dan Komunikasi (X_3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,105 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,558 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,392 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

d) Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720,929	3	240,310	80,985	.000 ^b
	Residual	442,130	149	2,967		
	Total	1163,059	152			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Komunikasi						

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Komunikasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam memberikan perhatian secara personal kepada pegawai, terutama saat mereka menghadapi tantangan di tempat kerja maupun masalah pribadi. Perhatian yang bersifat pribadi dapat menyentuh sisi emosional pegawai, membuat mereka lebih terbuka dan termotivasi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin yang menjalin komunikasi terbuka memungkinkan pegawai merasa nyaman dalam menyampaikan ide-ide mereka serta mendapatkan apresiasi atas kontribusi unik masing-masing individu. Sikap pemimpin yang penuh pertimbangan ini juga berdampak besar terhadap tingkat kepuasan pegawai terhadap atasan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun indikator yang membentuk Kepemimpinan Transformasional meliputi pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Keempat indikator ini menunjukkan bahwa efektivitas seorang pemimpin dalam mendorong kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan memberi perintah atau arahan, tetapi juga pada keterampilan membangun hubungan emosional yang kuat, memberikan inspirasi yang membangkitkan semangat kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan intelektual dan potensi individu.

Pengaruh yang diidealkan mencerminkan sejauh mana pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh pegawai, sehingga mampu menumbuhkan rasa loyalitas dan komitmen dalam bekerja. Selanjutnya, motivasi inspirasional berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja pegawai melalui penyampaian visi dan misi yang jelas serta menggugah, yang mampu menyatukan arah dan tujuan organisasi.

Stimulasi intelektual mendorong pegawai untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja. Sementara itu, pertimbangan individual menunjukkan perhatian dan kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan serta pengembangan setiap individu, yang menciptakan suasana kerja yang inklusif, suportif, dan produktif.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kesadaran individu yang tercermin dari sikap profesional dalam menjalankan tugas. Para pegawai menunjukkan komitmen dengan bekerja secara jujur dan tulus, menjalankan tanggung jawab sesuai prosedur yang ditetapkan, serta melaksanakan pekerjaan secara sistematis dan terstruktur menggunakan metode yang tepat. Adapun indikator yang membentuk Disiplin meliputi kehadiran dalam bekerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan etika bekerja. Keempat indikator ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya diukur dari ketepatan waktu, tetapi juga dari kepatuhan terhadap seluruh sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi. Kehadiran dalam bekerja mencerminkan komitmen pegawai terhadap waktu dan tanggung jawabnya. Ketepatan dalam hadir bekerja menjadi cerminan awal dari keseriusan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan sejauh mana pegawai memahami dan mematuhi ketentuan serta kebijakan organisasi, yang merupakan landasan dalam menciptakan tatanan kerja yang tertib dan profesional. Ketaatan pada standar kerja menekankan pentingnya konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kualitas yang telah ditetapkan, guna menjaga mutu output kerja secara berkelanjutan. Sementara itu, etika bekerja menggambarkan nilai-nilai moral dan integritas pegawai dalam berinteraksi, mengambil keputusan, serta menjalankan tanggung jawabnya secara jujur, adil, dan penuh tanggung jawab.

Disiplin menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar atau sangat memengaruhi kinerja pegawai dikarenakan disiplin merupakan fondasi utama dalam pembentukan budaya kerja yang efektif dan produktif. Disiplin kerja menciptakan lingkungan yang tertib, di mana setiap pegawai tahu apa yang harus dilakukan, kapan harus melakukannya, dan bagaimana cara melakukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketika seluruh pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka sinergi antarindividu dan tim akan terbentuk dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjalin, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Komunikasi yang baik memfasilitasi penyampaian informasi, koordinasi antar tugas, serta penyelesaian masalah secara lebih

efisien dan akurat, sehingga mendorong terciptanya kerja sama tim yang kuat dan peningkatan produktivitas secara menyeluruh. Untuk mendukung hal ini, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan public speaking secara berkala guna memperkuat kemampuan dan wawasan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Adapun indikator yang membentuk Komunikasi meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik, dan tindakan. Kelima indikator ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya sekadar proses penyampaian informasi, tetapi juga merupakan fondasi penting dalam membentuk hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Pemahaman menunjukkan sejauh mana pesan atau informasi yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti dengan baik oleh pegawai. Ketika pemahaman tinggi, maka potensi kesalahan kerja akibat miskomunikasi dapat diminimalkan. Kesenangan dalam berkomunikasi mencerminkan adanya kenyamanan emosional dalam proses pertukaran informasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan terbuka. Pengaruh pada sikap menggambarkan bagaimana komunikasi mampu membentuk dan mengarahkan sikap pegawai terhadap pekerjaan, rekan kerja, serta terhadap organisasi secara keseluruhan. Hubungan yang baik menunjukkan adanya interaksi yang saling mendukung, saling menghargai, dan berlandaskan kepercayaan. Ini penting untuk memperkuat kolaborasi dan mempercepat pengambilan keputusan. Terakhir, tindakan menunjukkan hasil konkret dari komunikasi yang baik, yakni ketika pegawai mampu menindaklanjuti arahan atau informasi dengan respon kerja yang tepat, efisien, dan produktif.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. Semakin tinggi Disiplin maka akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. Semakin tinggi Komunikasi, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, N., Haji, S.A. & Sabuhari, R. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Maluku Utara. 19(2).
- Adeloktary, T. & Sugiharti 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3): 2592–2602.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, I., Mutaufiq, A. & Taryanto 2024. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4: 1–50.
- Ainul Az, M., Mas'ud, M. & Saleh, A. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(2). <https://doi.org/10.52103/jtk.v9i2.1407>
- Amang, B. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 765-775. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4407/2869>
- Anggaristi, D.D. & Sahrah, A. 2024. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Customer Service PT. "X." *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 3(6): 1170–1185.
- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A. & Suryanti 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(2): 86–95.
- Avilla, G. 2018. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN ORGANISASI, DAN REAKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(1): 129–140.
- Bass & Avolio 2011. *Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Catio, M. & Sunarsi, D. 2020. Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan.

- Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02): 16–26.
- Choirullah, M. & Ramadhan, A.H. 2024. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2): 29–38.
- Danang, S. 2018. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama.
- Daviki, V.A. & Wijaya, N.S. 2024. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 3(5): 840–849. <https://doi.org/10.22334/paris.v3i5.799>
- Dwiantara, L. 2015. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rineka Cipta.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan 1 ed. Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, S.N., Sarita, B., Yusuf, A.R. & Mahrani, S.W. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Aliyah Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Ferawati, A., Nurnajamuddin, M. & Suriyati 2023. Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Rakyat Indonesia. *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepuasan terhadap Loyalitas*, 6(1): 776–783. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4360>
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 4 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goolsby, J.R. 1992. A theory of role stress in boundary spanning positions of marketing organizations. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(2): 155–164.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hardjana, A.M. 2016. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, M.A.T. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1): 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, Nujum, S. & Mangkona, S. 2020. The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious*

Understanding, 7(8): 642. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>

- Kharis, I. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1): 1–9.
- Latief, B. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi ed. Bandung: Mujahid Press.
- Lumansik, A., Natsir, N. & Nuraisyah 2024. Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(3). <https://doi.org/10.36418/syntaximperatif.v5i3.419>
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melva, S., Adriani, Z., Batanghari, J.K. & Batanghari, J.K. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03): 847–857.
- Mulyana, D. 2015. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Negara, K.B.A.J., Utami, N.M.S. & Saraswati, N.P.S. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Denpasar. *EMAS*, 6(1): 63–79.
- Novitasari, I. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember. *Skripsi Universitas Jember*.
- Panjaitan, N.A.R., Harahap, P.M., Siagian, S.S., Fitrah, Z. & Akmalia, R. 2024. Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Para Guru Di TK IT Azkiyatun Najah. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1): 56–65. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2065>
- Prabowo, O.H., Merthayasa, A. & Saebah, N. 2023. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *JOURNAL SYNTAX IDEA*, 5(7): 349–365.
- Pratama, A.Y., 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1): 22–33.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung.
- Pulkkinen, L. 1996. *Female and male personality styles: A typological and developmental*

- analysis. Journal of Personality and Social Psychology*, 70(6): 1288–1306.
- Putra, P.D., Bagia, I.W. & Yulianthini, N.N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Ridwan, R., Modding, B., & Tenriwaru, T. (2024). The Role of Modern Tax Administration on Tax Services Quality. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 1078-1086. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.519>
- Rijanti, T. & Sariati, F. 2023. Efek Moderasi Kepemimpinan Melayani Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kineja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4): 3654–3663
- Sabrina, R. & Sulasmi, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sari, N., Mardjuni, S. & Mane, A.A. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPR RI Komisi IX di Jakarta. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(1): 167–174.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sikula, A.E. 2017. *Komunikasi Bisnis*. Surakarta: Erlangga.
- Stephen, R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2019. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja.
- Sunjoyo 2013. *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset : (Proram IBM SPSS 21.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto 2017. *Teknik Sampling Untuk Survei dan Eksperimen*. PT. Rineka Jaya.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116-130. <https://dx.doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631>
- Syarifudin, A. & Widodo, S. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bais TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(2): 94–105.
- Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, R.D., Sabrina, R. & Rambe, M.F. 2020. Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7(1): 59–72.