

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI INTERNAL PADA DINAS KEBUDAYAAN,
PARIWISATA, KEPEMUDAAN, DAN OLAAHRAGA
(DISBUDPARPORA) KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

MERLINDA YAHYA
NPM: 2212010187

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026

Skripsi oleh:

MERLINDA YAHYA
NPM: 2212010187

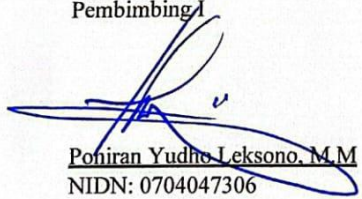
Judul:

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI INTERNAL PADA DINAS KEBUDAYAAN,
PARIWISATA, KEPEMUDAAN, DAN OLAHRAGA
(DISBUDPARPORA) KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 13 Juli 2026

Pembimbing I



Poniran Yudho Leksono. M.M
NIDN: 0704047306

Pembimbing II



Sigit Ratnanto. M.M
NIDN: 0700607004

Skripsi oleh:

MERLINDA YAHYA
NPM: 2212010187

Judul:

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI INTERNAL PADA DINAS KEBUDAYAAN,
PARIWISATA, KEPEMUDAAN, DAN OLAHRAHA
(DISBUDPARPORA) KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 13 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M
2. Penguji I : Dr. Dian Kusumaningtyas, S.E, M.M
3. Penguji II : Sigit Ratnanto, S.T, M.M



**Mengetahui,
Dekan FEB**
Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

Motto:

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

Baskara Putra - Hidia

Kupersembahkan karya ini buat:

Kepada keluarga atas pengorbanan yang tak ternilai dan doa tulus yang tak pernah putus. Tidak lupa ucapan terima kasih saya tunjukkan kepada teman – teman terbaik yang selalu hadir sebagai *support system* yang luar biasa.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Merlinda Yahya
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 01 mei 2003
NPM : 2212010187
Fak/Jur./Prodi. : FEB/ S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 13 Juli 2026
Yang Menyatakan



MERLINDA YAHYA
NPM: 2212010187

PRAKATA

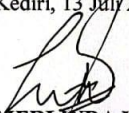
Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Dengan judul “Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.”

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
5. Sigit Ratnanto, M.M Selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga
7. Bapak, Ibu, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do’a, motivasi, dan materi.
8. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 13 Juli 2026


MERLINDA YAHYA
NPM: 2212010187

RINGKASAN

Merlinda Yahya (2212010187), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2026.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan komunikasi internal. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan kepada pegawai, sedangkan komunikasi internal yang efektif dapat memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kerja sama dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi penelitian berjumlah 83 pegawai Disbudparpora Kota Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun, sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan serta semakin efektif komunikasi internal dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Pernyataan	v
Prakata.....	vi
Ringkasan.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II Landasan Teori.....	8
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Pegawai	8
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Gaya Kepemimpinan.....	12
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Komunikasi Internal	18
D. Kerangka Berpikir.....	22
E. Hipotesis Penelitian	26
BAB III Metode Penelitian	27
A. Desain Penelitian	27
B. Definisi Operasional	28
C. Instrumen Penelitian	31
D. Tempat dan Jadwal Penelitian	36
E. Populasi dan Sampel	37
F. Prosedur Penelitian	39
G. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	59
BAB V Penutup.....	63
A. Simpulan	63
B. Implikasi	63
C. Saran	65
Daftar Rujukan.....	68
Lampiran	70

DAFTAR TABEL

Tabel	
2.1 Penelitian Terdahulu tentang Kinerja Pegawai	10
2.2 Penelitian Terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan	15
2.3 Penelitian Terdahulu tentang Komunikasi Internal.....	20
3.1 Skala Linkert	32
3.2 Kisi-kisi Instrumen.....	32
3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	34
3.4 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	35
3.5 Tabel Jadwal Penelitian.....	35
4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	46
4.2 Deskripsi Masa Kerja Responden	47
4.3 Statistik Deskriptif Data Variabel	48
4.4 Statistik Deskriptif Multikoleniaritas	50
4.5 Hasil Uji Glejser.....	52
4.6 Hasil Regresi Linier Berganda	53
4.7 Hasil Uji Determinasi (R^2)	54
4.8 Hasil Uji Hipotesis	54
4.9 Hasil Uji F	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 Kerangka Konsep	25
4.1 Lokasi Disbudparpora Kota Kediri	45
4.2 Struktur Organisasi (Disbudparpora) Kota Kediri	46
4.3 Hasil Normalitas.....	50
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	
Kuesioner Penelitian	25
<i>Output</i> Validitas dan Reabilitas	25
Identitas Responden	25
Tabulasi Kuesioner.....	25
Uji Normalitas	82
Uji Multikolinearitas	82
Uji Heteroskedastisitas.....	82
Uji Regresi Linier Berganda	83
Uji Koefisien Determinasi (R)	83
Uji Hipotesis.....	83
Uji F	84
Berita Acara	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting sebagai pelaksana kebijakan pemerintah, pelayan masyarakat, serta pengikat persatuan bangsa. ASN diharuskan menunjukkan sikap kerja yang profesional, berintegritas, serta mementingkan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas. Namun, di lapangan, kinerja para pegawai negeri masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa masalah yang kerap muncul mencakup rendahnya disiplin kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta lemahnya semangat kerja dan etos kerja pegawai. Selain itu, masih banyak ditemukan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan komunikasi antarpegawai yang masih tertutup, sehingga mengganggu koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada cara pemimpin dalam memberikan arahan, mendorong motivasi, serta membangun komunikasi yang baik di lingkungan kerja.

Kondisi serupa juga terjadi di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri, yang bertugas menjalankan program pelestarian budaya, pengembangan seni, serta pembinaan olahraga di wilayah tersebut. Sebagai bagian dari pemerintah daerah, keberhasilan dalam menjalankan program dan memberikan layanan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja para pegawainya yang menjadi pelaku utama kegiatan tersebut. Namun, dari pengamatan awal, masih ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta komunikasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan yang belum efektif. Selain itu, gaya kepemimpinan yang cenderung bersifat otoriter dan kurang partisipatif juga memengaruhi rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

(Disbudparpora) Kota Kediri masih perlu ditingkatkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif dan kolaboratif, serta sistem komunikasi internal yang terbuka dan dua arah, agar terbentuk lingkungan kerja yang produktif dan nyaman.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif kerja. Hal ini menggambarkan bahwa pelaksanaan tugas belum sepenuhnya mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi. Praditasari et al. (2025) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh setiap pegawai, yang memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil dari upaya individu yang mencerminkan standar serta jumlah tugas yang telah dikerjakan. Hasil kerja setiap orang bisa berbeda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Samsuddin (2018) kinerja didefinisikan sebagai capaian kerja yang mampu diraih oleh individu atau tim dalam organisasi, sejalan dengan otoritas dan kewajiban masing-masing, demi mewujudkan sasaran organisasi melalui cara yang sah, taat hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika. Menurut Samsuddin (2018) Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan elemen strategis utama yang esensial untuk menjalankan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan optimal, karena mendukung proses evaluasi kinerja, pengembangan talenta, serta penyelarasan tujuan individu dengan visi organisasi secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang membahas topik ini dilakukan oleh Ziraluo (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Cara kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan, terutama dalam hal kemampuan mengambil keputusan, memberikan semangat,

berkomunikasi, serta memberikan panduan kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai bisa dilihat dari peningkatan kualitas dan jumlah pekerjaan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Penelitian ini juga menyatakan bahwa semakin baik cara kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah organisasi, maka semakin baik pula hasil kinerja pegawainya.

Salah satu hal yang berperan besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin berhubungan dengan bawahannya, memberikan arahan, serta membuat keputusan dalam menjalankan tugas bersama. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter juga menyebabkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan masih terbatas. Kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi kerja, menimbulkan kesenjangan komunikasi, dan pada akhirnya berdampak pada efektivitas kinerja pegawai. Dwiguna et al. (2023) Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang melakukan berbagai kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan memengaruhi mereka agar melakukan sesuatu, sehingga dapat mencapai hasil yang dituju. Menurut Samsuddin (2018) gaya kepemimpinan adalah cara bertindak dan strategi yang digunakan seorang pemimpin, hasil dari kombinasi dari cara berpikir, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering ia terapkan untuk memengaruhi kinerja bawahan-bawahan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini dilakukan oleh Ziralu (2024) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga dengan Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini dilakukan oleh Sihombing et al. (2025) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan mampu memberikan arahan kerja yang jelas, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, komunikasi internal yang efektif berperan dalam memperlancar penyampaian informasi, memperkuat koordinasi antarbagian, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan yang efektif, karyawan dapat bekerja lebih terarah, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi internal juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang jelas antara pimpinan dan bawahan, sehingga dapat mencegah kesalahpahaman serta memperkuat koordinasi. Berdasarkan pengamatan di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri, sistem komunikasi internal belum berjalan optimal. Masih ditemukan kesalahpahaman antarpegawai, koordinasi antarbidang yang lemah, serta kurangnya umpan balik antara atasan dan bawahan. Kondisi ini membuat informasi dari pimpinan tidak selalu tersampaikan dengan baik hingga ke tingkat pelaksana, yang pada akhirnya menghambat penyelesaian tugas dan menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan program kerja. Menurut Praditasari et al. (2025) Komunikasi internal yang berjalan dengan baik sangat penting untuk memastikan bahwa setiap informasi diberikan secara jelas, tepat waktu, dan mudah dipahami oleh semua yang terlibat. Ini juga membantu mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman atau pemahaman yang salah, serta meningkatkan kerja sama, sinergi, dan koordinasi antar pegawai di berbagai divisi dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja dan antara pegawai dengan atasan, sehingga mengurangi kemungkinan

munculnya kesalahpahaman di antara mereka. Menurut Siregar et al. (2021), komunikasi internal organisasi merupakan proses penyampaian pesan di antara anggota-anggota organisasi yang bertujuan untuk kepentingan organisasi, seperti interaksi antara pimpinan dan bawahan. Jenis komunikasi ini mencakup komunikasi vertikal, yang melibatkan aliran pesan dari atas ke bawah dan sebaliknya, serta komunikasi horizontal atau lateral, yang terjadi antara sesama anggota, misalnya dari karyawan ke karyawan atau manajer ke manajer. Dalam komunikasi horizontal, pesan dapat mengalir di dalam bagian yang sama atau antarbagian, dan hal ini berperan penting dalam memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode serta masalah.

Penelitian terdahulu mengenai komunikasi internal dilakukan oleh Ardianto & Purnama (2023) berjudul Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal yang berjalan efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, mampu memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta meminimalkan terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta kelancaran arus komunikasi internal berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Dengan demikian, komunikasi internal menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul skripsi **Kinerja Pegawai Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.
2. Apakah Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian penjelasan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membedah dan menguji secara mandiri seberapa besar dampak yang dibawa oleh Gaya Kepemimpinan terhadap performa kerja aparatur pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.
2. Untuk memetakan dan membuktikan secara mandiri kontribusi yang diberikan oleh Komunikasi Internal dalam memengaruhi produktivitas pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang meliputi sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara akademis, studi ini diproyeksikan mampu memperluas perspektif serta memperdalam khazanah literatur di bidang tata kelola SDM, terutama mengenai dinamika kepemimpinan serta pola komunikasi internal pada performa pegawai di lembaga pemerintahan.
- b. Output dari riset ini dapat dijadikan sebagai rujukan ilmiah ataupun pembanding bagi akademisi lain di masa depan yang mengkaji hal-hal yang berdampak pada produktivitas pegawai, terutama pada lingkungan instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk instansi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri, temuan dari studi ini diharapkan bisa dipakai sebagai referensi dalam mengoptimalkan efektivitas pola kepemimpinan dan komunikasi internal organisasi kepemimpinan dan membenahi pola komunikasi internal demi memacu produktivitas karyawan.
- b. Bagi pimpinan instansi, temuan riset ini bisa dijadikan panduan ketika merancang taktik kepemimpinan yang sifatnya lebih mengajak (partisipatif), komunikatif, serta fleksibel menyesuaikan keadaan kerja para pegawai.
- c. Bagi peneliti atau mahasiswa, studi ini bisa dipakai sebagai rujukan dan referensi ilmiah buat bahan riset lanjutan di ranah manajemen SDM, terutama yang membahas keterkaitan antara gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan performa kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, S. (2023). Pengaruh kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934–948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Ardianto, Edi Purnama, I. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, e-ISSN: 2745-5882, p-ISSN: 2962-2956, 4(10), 552–557. <https://doi.org/10.36312/jtm.v4i10.1922>
- Darmawan, R., Sungkono, & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 4(2), 111–126. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.4008>
- DeVito, J. A. (2016). *The interpersonal communication book* (14th ed.). Pearson.
- Duha, R., & Darwin Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fikri Jaya Dwiguna, Alum Kusumah, Rahayu Setianingsih. (2023). *Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Makassar*. 1(1), 1–7.
- Kartini Kartono. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Laia, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas. *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 1–11.
- Malioy, R. J., Sedyono, E., & Maria, E. (2024). Evaluasi Kepuasan Pengguna Website Menggunakan Framework PIECES: Studi Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 14(2), 171–180. <https://doi.org/10.21456/vol14iss2pp171-180>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum* L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.

- Mulyan. (2017). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
- Nursiti, & Angriani, Y. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Praditasari, Charisma, Alvina Nurfadillah, Mursidah Fauziah, F. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 5(4), 669–680. <https://doi.org/10.47233/jebs.v5i4.3175>
- Rahmi, A., Nuzulman, Fitri, A., Nasron, R., & Maizi, Z. (2024). Pengaruh komunikasi internal, quality of work life dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. *BIDIG: Jurnal Bisnis Digital*, 4(1), 568–590.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* Dr. Harun Samsuddin, S. Pd., M. M., (M. Dr. Harun Samsuddin, S.Pd. (ed.); 1st ed., Issue 1). Indomedia Pustaka.
- Sihombing, Mayangsari Ribca Siagian, Nalom Sihombing, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 131–138. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2912>
- Siregar, R. T., Lestari, Ambar Sri, Utami, Mira Maulani, & Bairizki, Robert Tua Siregar Ujang Enas Debi Eka Putri Imanuddin Hasbi Athik Hidayatul Ummah Opan Arifudin Ita Musfirowati Hanika Edwin Zusrony Reni Cairunnisah Hetty Ismainar Syamsuriansyah Ahmad. (2021). Komunikasi Organisasi. In *Komunikasi Organisasi*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/Komunikasi Organisasi Cetak.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/Komunikasi%20Organisasi%20Cetak.pdf)
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609.
- Sugiyono. (2025). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Ziraluo, Y. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, 7(1), 278.