

2212010187_Merlinda Yahya

by Turnitin Arise

Submission date: 01-Jul-2026 10:37PM (UTC-0700)

Submission ID: 2992443326

File name: 2212010187_Merlinda_Yahya.docx (470.55K)

Word count: 14431

Character count: 97902

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebenarnya menjadi tulang punggung yang paling krusial karena mereka bertugas mengeksekusi regulasi, melayani publik, sekaligus menjaga integrasi sosial. Dalam menjalankan peran dan tugasnya, para pegawai dituntut berdedikasi tinggi dengan menunjukkan etos kerja yang profesional serta memprioritaskan penyediaan pelayanan publik yang bermutu bagi masyarakat. Namun pada realitasnya, performa birokrasi kita masih tersangkut banyak masalah yang rumit. Kendala yang paling sering muncul ke permukaan adalah masalah indiscipliner serta merosotnya rasa memiliki terhadap tanggung jawab pekerjaan, ditambah dengan melemahnya gairah kerja staf. Situasi ini diperparah oleh kepemimpinan yang kurang cakap serta pola interaksi antardivisi yang kaku, sehingga menghambat koordinasi kantor, sehingga berpotensi menghambat koordinasi dan menghalangi tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Realitas ini menjadi bukti bahwa mendongkrak performa aparatur tidak bisa hanya mengandalkan faktor kompetensi personal saja. Aspek di luar individu seperti keandalan pimpinan saat mengarahkan staf, menyuntikkan semangat kerja, serta mengondisikan saluran informasi yang transparan memiliki andil yang sangat besar.

Kondisi yang mirip ternyata juga membayangi Disbudparpora Kota Kediri. Lembaga pemerintah ini mengemban mandat daerah untuk mengawal eksistensi budaya lokal, memajukan sektor kesenian, sekaligus memfasilitasi perkembangan olahraga di daerah tersebut. Sebagai instansi daerah, sukses atau tidaknya Disbudparpora dalam mengeksekusi program kerja operasionalnya sangat bergantung pada tingkat produktivitas para pegawainya selaku motor penggerak utama seluruh kegiatan tersebut. Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan awal, adanya masalah yang berhubungan langsung kepada kerja pegawai, seperti penyelesaian tugas yang sering molor melewati tenggat waktu, pegawai yang pasif karena kurang inisiatif, serta mandeknya saluran komunikasi vertikal maupun horizontal. Lebih dari itu, penerapan gaya

kepemimpinan yang cenderung otoriter dan minim keterlibatan pegawai juga turut berkontribusi terhadap menurunnya motivasi kerja di lingkungan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri masih memerlukan peningkatan yang berarti, yakni melalui penerapan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif dan kolaboratif, serta pembenahan sistem komunikasi internal menuju pola yang lebih terbuka dan bersifat dua arah, tindakan ini penting agar atmosfer di kantor berubah menjadi lebih kondusif, minim konflik, serta membuat staf merasa betah saat bekerja.

Kondisi yang terjadi di Disbudparpora Kota Kediri mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut belum mencapai tingkat yang optimal. Hal ini tercermin dari hasil observasi awal yang mengungkapkan masih adanya sejumlah hambatan, antara lain penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu serta rendahnya inisiatif pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Fenomena ini menjadi indikator kuat bahwa iklim kerja di dalam lembaga tersebut belum sepenuhnya berlandaskan pada komitmen profesi dan dedikasi yang tinggi. Praditasari et al. (2025) Kinerja merupakan barometer dari apa yang mampu disumbangkan oleh seorang aparatur demi membantu instansinya mewujudkan target besar yang sudah dicanangkan. Capaian tersebut merefleksikan seberapa besar kesungguhan seorang pegawai, yang indikatornya dapat diukur langsung lewat volume tugas serta kualitas output yang mampu mereka rampungkan. Namun, realitas efisiensi kerja ini bersifat relatif bagi tiap-tiap aparatur karena berkelindan dengan pelbagai dinamika stimulus dari dalam diri maupun kondisi eksternal di sekitarnya. Tingkat capaian kerja setiap individu dapat berbeda-beda, mengingat kinerja dipengaruhi oleh beragam faktor yang melingkupi baik aspek internal maupun eksternal individu tersebut. Samsuddin (2018) kinerja merefleksikan tolok ukur keberhasilan tugas seseorang atau tim dalam wadah organisasi yang diselaraskan dengan otoritas masing-masing, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi melalui cara-cara yang sah, tidak berlawanan terhadap hukum, serta senantiasa berlandaskan pada norma moral dan etika yang

berlaku. Menurut Samsuddin (2018) *Performanse appraisal* adalah salah satu menilai kerja, elemen strategis sangat penting untuk mengolah SDM dengan efektif dan menyeluruh. Proses penilaian ini memiliki andil besar untuk menakar realisasi kerja staf, memetakan bakat terpendam pegawai, sekaligus menjembatani target personal aparatur agar selaras dengan arah tujuan jangka panjang lembaga.

Sebagai referensi empiris Ziraluo (2024) sempat membedah performa aparatur di Kantor Camat Maniamolo. Riset tersebut mengonfirmasi bahwa pendekatan manajerial seorang atasan memegang kendali penuh atas produktivitas staf. Hasil penelitian tersebut membuktikan kepemimpinan salah satu dampak yang baik dan pasti memperngaruhi kerja pegawai. Pola diterapkan dari seorang atasan yang memiliki gaya kepemimpinan, terutama mencakup kecakapan dalam menentukan putusan, membangkitkan semangat kerja, menjalin komunikasi yang baik, serta memberikan panduan dan mengarahkan dengan pasti, dinilai dapat meningkatkan kreatifitas kerja pegawai yang nyata. Adapun kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai indikator, di antaranya, tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas, serta kemampuan berkolaborasi dengan sesama rekan kerja. Penelitian ini pun menegaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawainya.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, menyampaikan arahan, serta mengambil keputusan dalam rangka menjalankan tugas secara bersama-sama. Apabila pimpinan menerapkan pola interaksi yang kaku dan searah, staf akan kehilangan kesempatan untuk memberikan sumbang saran, sehingga memicu kelesuan motivasi kerja. Kondisi semacam ini berpotensi mengikis motivasi kerja pegawai, memunculkan kesenjangan dalam pola komunikasi, dan pada akhirnya memberikan dampak negatif terhadap efektivitas kinerja pegawai

secara keseluruhan. Dwiguna et al. (2023) Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang dijalankan oleh seseorang melalui serangkaian tindakan yang bertujuan agar bisa mendorong orang lain, baik lewat cara memimpin, memandu, ataupun memengaruhi perilaku mereka, sehingga seluruh pihak yang terlibat dapat bersama-sama bergerak menuju pencapaian hasil yang telah ditargetkan. Menurut Samsuddin (2018) gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai kombinasi tindakan serta taktik yang dipakai oleh seorang atasan dalam menjalankan perannya, yang merupakan hasil perpaduan dari cara berpikir, kompetensi, karakter, serta sikap yang secara konsisten ia gunakan sebagai sarana untuk memengaruhi dan membentuk kinerja para bawahannya.

Sebelumnya, Ziraluo (2024) pernah meneliti topik serupa dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan". Dari studi tersebut, diketahui bahwa gaya kepemimpinan memegang peran yang sangat krusial dalam mendongkrak performa para pegawai. Selain itu, Sihombing et al. (2025) juga melakukan kajian sejenis lewat penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta". Fokus dari riset tersebut adalah membedah bagaimana kepemimpinan dan komunikasi internal berdampak pada performa kerja karyawan. Hasilnya membuktikan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan pola komunikasi internal yang baik sama-sama membawa dampak positif bagi kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin terbukti bisa membuat visi dan arah kerja jadi lebih jelas, mendorong peningkatan motivasi, serta menumbuhkan sikap tanggung jawab staf saat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Di sisi lain, komunikasi internal yang berjalan secara efektif berperan penting dalam memperlancar arus penyampaian informasi, mempererat koordinasi antar bagian, serta membangun hubungan kerja supaya serasi antara bos dan karyawannya. Dengan terbangunnya keterbukaan berkomunikasi dan diterapkannya kepemimpinan yang manjur, karyawan bakal bekerja dengan

lebih terarah, meminimalkan potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini pada akhirnya menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal merupakan dua faktor kunci yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Di samping gaya kepemimpinan, komunikasi internal pun ikut ambil bagian yang tidak kalah signifikan dalam mendukung peningkatan keefektifan tugas pegawai. Komunikasi yang terjalin dengan baik memungkinkan pertukaran informasi yang jelas dan tepat antara pimpinan dan bawahan, sehingga potensi terjadinya kesalahpahaman dapat diminimalkan dan koordinasi antar pihak dapat diperkuat secara optimal. Berdasarkan hasil pengamatan di lingkungan ¹ Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri, sistem komunikasi internal yang ada dinilai belum berjalan sebagaimana mestinya. Berbagai permasalahan masih kerap ditemukan, seperti munculnya kesalahpahaman di antara sesama pegawai, lemahnya koordinasi lintas bidang, serta minimnya umpan balik yang terjalin antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut menyebabkan informasi yang bersumber dari pimpinan tidak senantiasa tersampaikan secara utuh hingga ke tingkat pelaksana, yang pada akhirnya berpotensi menghambat penyelesaian tugas dan menimbulkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan program kerja organisasi. 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),

Hubungan interaksi internal dipahami sebagai sirkulasi lalu lintas pesan, gagasan, dan instruksi di dalam internal instansi guna mengikat harmoni kerja seluruh anggotanya serta keberlangsungan organisasi secara keseluruhan, termasuk di dalamnya menjalin komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya. Saluran interaksi ini terbagi menjadi dua jalur utama, yakni pola vertikal yang menghubungkan aliran pesan antar-tingkatan hierarki (atas-bawah) serta pola horizontal yang melibatkan sesama rekan sejawat atau lateral yang berlangsung di antara anggota organisasi pada level yang sama, seperti komunikasi antar sesama karyawan maupun antar sesama manajer. Dalam praktik komunikasi horizontal, arus pesan dapat mengalir baik di dalam lingkup satu bagian yang sama maupun menjangkau bagian-bagian lain yang berbeda. Pola komunikasi ini memiliki peran yang sangat vital dalam mendorong terjadinya pertukaran pengetahuan, pengalaman, pendekatan kerja, serta upaya Bersama menyelesaikan masalah yang sering muncul di dalam organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai komunikasi internal dilakukan oleh Ardianto & Purnama (2023) yang ³ hasil penelitian membahas bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal yang berjalan lancar dan baik serta mudah dimengerti, mampu memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta meminimalkan terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Temuan penelitian membuktikan ¹⁶⁹ bahwa komunikasi internal berpengaruh baik terhadap cara ¹¹⁹ kerja pegawai. Komunikasi internal yang berjalan secara efektif, baik dalam arah vertikal maupun horizontal, terbukti mampu memperlancar alur penyampaian informasi, mempererat koordinasi antar pegawai, serta menekan terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hasil ini menegaskan bahwa kejelasan informasi yang disampaikan, keterbukaan komunikasi ⁴ antara atasan dan bawahan, serta kelancaran arus komunikasi di dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Oleh karena itu, komunikasi

internal dapat dikategorikan sebagai ¹⁰¹ salah satu faktor penentu utama keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya melalui optimalisasi kinerja para pegawai.

⁹ Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti ⁶² 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 ⁵⁶ Kota Kediri.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ² 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 ²⁸ 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 ¹ 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 ¹ Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.

- ³³ 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

¹¹ 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 pembandingan 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 ¹ 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Samsuddin (2018) menyatakan bahwa performa sebuah lembaga menjadi potret situasi fundamental yang wajib dipahami serta diinfokan kepada seluruh pemangku kepentingan yang terkait, berfungsi sebagai instrumen evaluasi guna memetakan tingkat ketercapaian visi lembaga, sekaligus menakar implikasi riil dari setiap regulasi internal yang telah diimplementasikan. Ketersediaan informasi kinerja yang menyeluruh, baik pada organisasi swasta maupun pemerintahan, membuka peluang untuk mengambil langkah-langkah korektif bila memang dibutuhkan, contohnya lewat penyesuaian aturan, penyelarasan program-program inti dengan tanggung jawab utama, penyusunan rencana strategis, pengukuran tingkat keberhasilan, serta berbagai keputusan tindak lanjut lainnya secara tepat waktu.

Sementara itu, Ziralu (2024) berpandangan bahwa kinerja pegawai pada hakikatnya mencerminkan cara seseorang menyikapi pekerjaannya dengan penuh optimisme dan keyakinan diri. Pegawai yang memiliki kinerja baik meyakini bahwa hasil yang memuaskan dan bermanfaat di masa mendatang hanya dapat diraih apabila mereka bekerja secara totalitas dan bertanggung jawab penuh pada hari ini. Dengan demikian, pegawai yang mampu menuntaskan tugasnya secara cepat dan tepat tidak hanya meningkatkan kinerjanya sendiri, tetapi juga bertumbuh menjadi individu yang lebih kompeten dan unggul.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa performa kerja staf sejatinya memperlihatkan sejauh mana individu sukses merampungkan kewajibannya demi mendorong ketercapaian target lembaga yang selaras dengan garis haluan organisasi. Capaian aparatur tidak hanya ditakar lewat hasil akhir berupa volume atau mutu pekerjaan saja, tetapi juga melekat pada pembawaan disposisi mental

yang optimis, tingkat tanggung jawab, serta kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan efektif. Informasi mengenai kinerja pegawai memiliki nilai yang sangat strategis bagi lembaga, baik yang bergerak di ranah bisnis komersial (swasta) ataupun instansi milik pemerintah, sebagai landasan dalam melakukan evaluasi, pengambilan keputusan, serta penyempurnaan kebijakan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pegawai yang mampu bekerja secara optimal, efisien, dan bertanggung jawab akan memberikan kontribusi nyata bagi produktivitas lembaga secara menyeluruh.

2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Afandi (2018) menyebutkan sejumlah elemen yang memicu perubahan kinerja, di antaranya:

- a. Keahlian dan kemampuan: Aparatur yang mendapatkan pembekalan diklat secara matang biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan sanggup memikul beban kerja yang besar, dan ujungnya ikut mendongkrak performa instansi secara global.
- b. Aspek Wawasan: Penguasaan metodologi kerja menjamin output yang dihasilkan selaras dengan standar organisasi, karena mereka memahami cara yang tepat dalam menyelesaikan tugas guna menghasilkan output yang optimal.
- c. Kepribadian: Individu yang memiliki kepribadian positif dan baik cenderung mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif serta meraih hasil kerja yang lebih optimal.
- d. Pola Pengawasan: Taktik memimpin yang adaptif dari atasan membawa perubahan besar pada produktivitas staf, mengingat pemimpin yang baik mampu mendorong dan memotivasi anggotanya secara maksimal.
- e. Budaya Organisasi: Budaya organisasi mencakup berbagai nilai dan prinsip inti, seperti penerapan disiplin kerja yang konsisten serta semangat saling mendukung dan memotivasi antar anggota tim,

yang pada akhirnya memperkuat soliditas dan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

- f. Lingkungan kerja: Instansi wajib memfasilitasi area tempat kerja yang kondusif serta tenang agar fokus pegawai tetap terjaga saat bekerja dan produktivitas organisasi dapat terus meningkat.
- g. Disiplin kerja: Pegawai yang secara konsisten mematuhi seluruh aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja akan mendukung terciptanya efisiensi kerja dan pencapaian kinerja yang optimal.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Duha (2014)⁵⁵ indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. **Kuantitas**: Parameter ini diukur dengan menyandingkan output riil di lapangan terhadap target capaian normal yang telah dijadikan acuan, guna memastikan bahwa target yang ditetapkan dapat dicapai secara realistis dan terukur.
- b. **Mutu Output**: Parameter ini menyoroti presisi dan kesempurnaan hasil pekerjaan berdasarkan regulasi operasi kantor, bukan sekadar melihat kuantitas berkas yang diselesaikan, bukan semata-mata pada besaran volume pekerjaan yang diselesaikan, sehingga menghasilkan output yang bernilai tinggi dan memenuhi ekspektasi organisasi.
- c. **Ketepatan waktu**, Ketepatan waktu berkaitan dengan pemanfaatan jam kerja secara optimal menuruti aturan yang sudah dibuat oleh lembaga, guna memastikan bahwa staf bekerja sesuai jadwal yang sudah disepakati demi meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan.
- d. **Kehadiran**, Indikator ini mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi yang mencakup ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, tingkat kehadiran, serta ketidakhadiran yang bukan disebabkan oleh keperluan dinas.⁶³

- e. Kemampuan Kerja sama, Indikator ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengembangkan dan mengimplementasikan gagasan-gagasan inovatif serta inisiatif baru yang secara efektif mendukung penyelesaian tugas-tugas organisasi dengan cara yang lebih efisien dan kreatif.

3. Penelitian Terdahulu Kinerja Pegawai

58

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu tentang Kinerja Pegawai

No	Penulis & Tahun	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Ziraluo 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner skala likert; analisis data dengan metode survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis data, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	Persamaan: Sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan variabel komunikasi internal sebagai faktor yang diduga turut memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan penelitian sebelumnya hanya meneliti satu variabel independen.
2	Dwiguna, Kusumah & Setianingsih 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei dan teknik sampling jenuh (sensus).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, sedangkan komunikasi formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.	Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan motivasi kerja sebagai variabel independen tambahan, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja.
3	Ali 2023	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial	Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dan teknik sampling jenuh (sensus).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor.	Persamaan: Sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memasukkan variabel kompetensi dan budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi

		Kabupaten Alor			kinerja pegawai, sementara penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.
4	Rahmi, Nuzulman, Fitri, Nasron, Maizi 2024	¹² Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas.	⁷³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, dengan komunikasi internal sebagai variabel dominan.	Persamaan: ³ sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memasukkan variabel quality of work life serta spiritualitas sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.
5	Sihombing, Siagian & Sihombing 2025	²⁰ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif (eksplanatori) dengan metode survei teknik analisis ²⁵ regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta	Persamaan: ²² sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan/pegawai. Perbedaan: terletak pada objek dan karakteristik organisasi penelitian ini meneliti lembaga keuangan, sementara penelitian ini berfokus pada instansi pemerintah daerah.

Sumber : Ziraluo (2024), Laila (2023), Dwiguna et al. (2023), Nursiti & Angrisni (2023), Sihombing et., (2025) dan diolah peneliti, 2025

B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel ¹¹¹ Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Ziraluo (2024) mendefinisikan gaya memimpin sebagai pendekatan diterapkan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugas dan aktivitas kerja mereka. ⁶ Dalam hal ini, kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan menjadi aspek yang sangat krusial.

Sementara itu, Rivai (2018) memandang kepemimpinan merupakan artikulasi dari pembawaan sifat, taktik, dan keteladanan seorang atasan yang diekspresikan secara konsisten untuk menggerakkan bawahannya, yang tercermin melalui tingkah laku dan strategi secara konsisten oleh pimpinan tersebut dalam kesehariannya.

Adapun Sutrisno (2016) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai suatu proses di mana seseorang memimpin, memengaruhi, dan membimbing orang lain untuk bertindak sesuai arahan, sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat terwujud.

Gaya Kepemimpinan dapat di simpulkan ketika pemimpin menerapkan perilaku yang baik saat mengarahkan, memengaruhi, serta membimbing karyawan untuk melaksanakan tugas dan kegiatan kerja mereka demi terwujudnya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga mencerminkan kapasitas pemimpin dalam memberikan motivasi, dorongan, serta keteladanan yang baik agar seluruh anggota organisasi mampu bekerja secara maksimal dengan capaian yang tinggi sesuai target.

2. Jenis - jenis Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang dalam memimpin dan mengarahkan orang lain. Menurut Gatto dalam Mulyan (2017:169) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan dalam empat jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaya Direktif: Pola memimpin yang memusatkan seluruh keputusan di tangan atasan secara mutlak dan mengendalikan penuh operasional kerja, sehingga membatasi ruang kreasi staf, sehingga ruang gerak anggota untuk berinisiatif dan berkreasi menjadi sangat terbatas. Secara umum, gaya ini bersifat kaku dan kurang memberikan fleksibilitas kepada bawahan.
- b. Tipe Konsultatif: Pendekatan manajerial yang mulai mengikis kekakuan gaya otoriter dengan cara membuka jembatan diskusi serta memberikan ruang bagi staf untuk urun rembuk maupun anggota organisasi. Dalam gaya ini, pemimpin lebih sering melakukan konsultasi, memberikan

dorongan, serta menyampaikan saran kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan bersama.

- c. Tipe Partisipatif: Model kepemimpinan berbasis kemitraan dan rasa saling percaya, di mana perumusan kebijakan atau keputusan akhir ditarik melalui musyawarah kolektif melalui sikap mendengarkan, menerima masukan, serta berkolaborasi secara aktif.
- d. Gaya Delegasi, mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif secara mandiri dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin cenderung tidak terlibat langsung dalam pengawasan maupun interaksi sehari-hari, sehingga gaya ini hanya dapat berjalan secara efektif apabila karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang kemampuan diri mereka dan memiliki keyakinan secara mandiri.

87 3. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Hal-Hal yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Reitz (dalam Darumeutia, 2017:21) menjabarkan ada beberapa poin penting yang turut membentuk pendekatan kepemimpinan seseorang, yaitu

- a. Kepribadian (personality) berkaitan erat dengan pengalaman masa lalu serta harapan-harapan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yang dibentuk oleh nilai-nilai, latar belakang kehidupan, serta perjalanan hidup yang telah dilalui.
- b. Ekspektasi struktural dari manajemen atas memicu dorongan normatif yang mengharuskan pimpinan menyelaraskan pola kendalinya agar adaptif dengan visi birokrasi yang lebih tinggi yang lebih tinggi, sebagai bentuk adaptasi terhadap struktur organisasi secara keseluruhan.
- c. Sikap dan Ekspektasi dari Staf: mengindikasikan bahwa karyawan punya andil yang cukup signifikan untuk membentuk dinamika kepemimpinan, karena diperlukan pengaruh timbal balik dari bawahan untuk menciptakan hubungan kepemimpinan yang efektif.
- d. Kebutuhan tugas menunjukkan bahwa setiap karakteristik dan tuntutan tugas yang dihadapi oleh bawahan akan turut mempengaruhi

pendekatan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

- c. Suasana serta aturan di dalam organisasi menjadi dua aspek yang saling terikat dan sama-sama berperan penting dalam membentuk atmosfer kerja yang suportif dan juga rukun di internal lembaga.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Setiawan (2015:44) mengemukakan beberapa tolak ukur yang bisa dipakai buat menilai pendekatan kepemimpinan, yakni:

- Kemampuan Mengambil Keputusan, merupakan kapasitas seorang pemimpin dalam menjalankan proses yang sistematis untuk menilai berbagai alternatif pilihan yang tersedia dan menentukan tindakan yang paling tepat berdasarkan fakta dan kondisi yang ada.
- Kemampuan Memotivasi: Keahlian pimpinan dalam menyuntikkan semangat kerja agar pegawai tergerak untuk memaksimalkan seluruh potensi dan kompetensi yang mereka miliki dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka.
- Kemampuan Berkomunikasi, adalah kecakapan seseorang dalam menyampaikan ide, pesan, maupun gagasan secara jelas dan lugas, baik melalui komunikasi lisan maupun tidak langsung, agar maksudnya bisa ditangkap dengan jelas oleh penerima informasi.
- Kemampuan Memberikan Arah, mencerminkan kecakapan seorang pemimpin dalam memberikan petunjuk dan bimbingan yang jelas kepada para staf agar mereka bisa menuntaskan tugasnya secara terarah sekaligus sejalan dengan rencana serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

5. Penelitian Terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan

18
Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan

No	Penulis & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Zirahuo 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap	Metode penelitian yang digunakan	Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil analisis data, gaya kepemimpinan	Persamaan: Sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan

		Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner skala linkert; analisis data dengan metode survei.	40 bukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	3 terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan variabel komunikasi internal sebagai faktor yang diduga turut memengaruhi kinerja pegawai, 164 ngkan penelitian sebelumnya hanya meneliti satu variabel independen.
2	Nursiti & Angriani 2023	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia. 104	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuantitatif menggunakan eksplanatori 49 ngan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia.	Persamaan: Sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memasukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor tambahan yang memengaruhi kinerja, sementara penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi internal dalam konteks organisasi pemerintahan.
3	Laila 2023 98	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lagundri Kecamatan Luahagundre Maniamolo	Metode penelitian menggunakan 10 pendekatan kuantitatif asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian.	85 Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lagundri Kecamatan Luahagundre Maniamolo	Persamaan: Sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memasukkan variabel Budaya Organisasi sebagai faktor tambahan yang memengaruhi kinerja pegawai, 151 antara penelitian ini

					menggunakan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.
4	Dwiguna, Kusumah & Setianingsih 2023	¹¹⁸ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei dan teknik sampling jenuh (sensus).	⁷⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial terhadap ⁶⁷ kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.	Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan motivasi kerja dan ⁴¹ komunikasi formal sebagai variabel independen tambahan, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal sebagai variabel independen.
5	Sihombing, Siagian & Sihombing 2025	² Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif (eksplanatori) dengan metode survei dan ⁵⁷ teknik analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap ⁵⁷ Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta	Persamaan: Sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan/pegawai. Perbedaan: terletak pada objek dan karakteristik organisasi penelitian ini meneliti lembaga keuangan, sementara penelitian ini berfokus pada instansi pemerintah daerah.

Sumber : Ziraluo (2024), Nursiti & Angriani (2023), Laila (2023), Dwiguna et al. (2023), Sihombing et al. (2025), dan diolah oleh peneliti, 2025

C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Komunikasi Internal

1. Pengertian Komunikasi Internal

Siregar et al. (2021) menjelaskan bahwa interaksi internal dipahami sebagai sirkulasi lalu lintas pesan, gagasan, dan instruksi di dalam lingkup lembaga guna menyalurkan persepsi antara pimpinan dan staf pelaksana. Komunikasi ini terbagi ke dalam dua bentuk utama, yakni komunikasi vertikal yang mencakup aliran pesan dari atas ke bawah maupun sebaliknya, serta komunikasi horizontal yang berlangsung di antara anggota pada tingkatan yang setara, seperti antar sesama karyawan atau antar sesama manajer. Komunikasi horizontal dapat terjadi di dalam satu tim maupun lintas tim, dan memegang peranan penting dalam mempercepat proses berbagi pengetahuan, pengalaman, metode kerja, serta penyelesaian berbagai permasalahan yang dihadapi.

Sementara itu, Ardianto & Purnama (2023) memandang komunikasi internal sebagai pola komunikasi yang khas dalam sebuah organisasi, yang tercermin dari struktur organisasi yang dimilikinya. Komunikasi berfungsi sebagai instrumen utama dalam mempererat hubungan antar anggota organisasi. Kurangnya komunikasi yang efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman yang, apabila tidak segera ditangani, akan memberikan dampak negatif terhadap jalannya organisasi, baik bagi pimpinan maupun seluruh karyawan yang ada di dalamnya.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal ialah aktivitas saling berbagi pesan atau kabar di internal organisasi yang terjalin di lingkungan pimpinan dan para karyawan, serta di sesama rekan sejawat, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi internal mencakup dua bentuk, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal, yang keduanya berperan penting dalam memperlancar penyebaran informasi, mempererat hubungan kerja, serta mempercepat proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan penyelesaian masalah. ⁸⁶ **Komunikasi internal yang berjalan baik** mampu meminimalkan kesalahpahaman dan penyelesaian masalah. ⁸⁶ **Komunikasi internal yang berjalan baik** mampu

meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif akan menghambat koordinasi dan membawa efek buruk bagi performa organisasi. Maka dari itu, komunikasi internal menjadi instrumen krusial guna mewujudkan atmosfer lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Rakhmat (2016:13-15) memetakan sejumlah aspek yang ikut andil dalam membentuk komunikasi internal, yaitu:

- a. Pengertian, menggambarkan proses penerimaan pesan secara cermat sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan oleh komunikator. Kegagalan dalam menangkap pesan secara akurat dikategorikan sebagai kegagalan komunikasi primer.
- b. Kesenangan, terwujud ketika interaksi yang terjadi antar individu, seperti sapaan dan ucapan salam, diarahkan untuk menumbuhkan perasaan positif yang pada gilirannya mempererat hubungan secara emosional dan menyenangkan.
- c. Memengaruhi sikap, komunikasi yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap kerap dilakukan sebagai upaya untuk membuat orang lain berganti sudut pandang atau pandangan atas sesuatu hal.
- d. Hubungan sosial yang baik, komunikasi dalam konteks ini diarahkan untuk memenuhi kebutuhan berinteraksi, saling mempengaruhi, serta menjalin rasa kasih sayang dengan orang lain melalui komunikasi antarpribadi yang efektif dan bermakna.
- e. Tindakan, efektivitas komunikasi tercermin dari tindakan nyata yang dilakukan oleh komunikator maupun penerima pesan, sebagai hasil dari keseluruhan proses komunikasi yang telah berlangsung, mencakup pemahaman psikologis serta pengaruhnya terhadap perubahan perilaku.

3. Indikator Komunikasi Internal

Devito (2016:24) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan buat menakar efektivitas komunikasi internal, di antaranya:

- a. Model Komunikasi: merupakan pola atau metode penyampaian pesan yang dipakai oleh pengirim informasi sewaktu menyalurkan ide, pikiran, serta pandangannya lewat pembawaan, tindakan, ataupun tutur kata saat berinteraksi dengan pihak lain di dalam organisasi.
- b. Cara Berkomunikasi menggambarkan proses yang ditempuh seseorang dalam menyampaikan pesan dengan tujuan agar penerima dapat memahami makna dan informasi yang dimaksudkan secara tepat.
- c. Isi Pesan mencerminkan sejauh mana informasi yang disampaikan bersifat jelas, relevan, dan memberikan manfaat atau nilai tambah yang berarti bagi organisasi.
- d. Kejelasan Penyampaian informasi mengacu pada kemampuan penyampai pesan dalam menyajikan informasi secara gamblang dan gampang dicerna, agar bisa direspons secara positif oleh seluruh pihak yang ada di dalam organisasi.
- e. Perilaku Terpuji mencerminkan sikap dan perilaku positif yang ditunjukkan seseorang ketika menyampaikan informasi secara langsung kepada pihak lain dalam organisasi, sehingga proses komunikasi dapat berlangsung secara efektif, profesional, dan saling menghormati.

4. Penelitian Terdahulu tentang Komunikasi Internal

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu tentang Komunikasi Internal

No	Penulis & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Ali 2023	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: 3. Sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memasukkan variabel

		158 Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor	survei dan teknik sampling jenuh (sensus).	143 Dinas Sosial Kabupaten Alor	kompetensi dan budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.
2	Rahmi, Nuzulnani, Fitri, Nasron, Maizi 2024	12 Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas.	3 Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: 3-ma-sama mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memasukkan variabel quality of work life serta spiritualitas sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.
3	16 Edi Ardianto & Ita Purnama 2023	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan korelasional dan analisis regresi linear sederhana.	4 Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.	Persamaan: 22-ma-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan/pegawai. Perbedaan: Pada objek dan karakteristik organisasi, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada lembaga keuangan, sedangkan penelitian ini berfokus pada instansi pemerintah daerah.
4	Praditasari, Nurfadillah & 94 ziah 2025	Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas	10 Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif (eksplanatori) dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur.	Persamaan: 3-ma-sama mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memfokuskan pada satu variabel

		3 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalimantan	metode survei dan teknik analisis regresi linear berganda.		independen, yaitu komunikasi internal, sementara penelitian ini mengembangkan model dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan.
5	Darmawan, Sungkono & Karnama 2024	13 Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang	61 Metode penelitian digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (kausal) dan pendekatan analisis jalur (path analysis).	13 Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang.	Persamaan: kedua penelitian sama-sama meneliti kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Perbedaan: 13 penelitian ini meneliti pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang dengan pendekatan kuantitatif verifikatif.

Sumber : Ali (2023), Rahmi et al., (2024), Sihombing et al (2025), Praditasari et al. (2025), Darmawan et al. (2024), dan diolah oleh peneliti, 2025

D. Kerangka Berpikir

Berlandaskan pada uraian latar belakang permasalahan serta berbagai landasan teori yang sudah dipaparkan sebelumnya, alur pemikiran pada studi ini dibangun sebagai upaya untuk menjelaskan dan menggambarkan bagaimana pendekatan kepemimpinan beserta pola komunikasi internal memberikan efeknya bagi performa karyawan.

110

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pola kepemimpinan menjadi salah satu elemen yang secara langsung mempengaruhi cara pegawai dalam menjalankan pekerjaannya di suatu instansi. 139 Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan, dukungan, dan dorongan kepada pegawai agar mereka bisa menuntaskan tugas serta kewajiban mereka secara maksimal selaras dengan tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Penerapan pendekatan kepemimpinan yang sesuai serta pas

bakal membuat staf jadi makin tertib, penuh tanggung jawab, serta lebih fokus terhadap pencapaian output kerja yang berkualitas.

Dwiguna et al. (2023) lewat studinya menunjukkan kalau pola kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif sekaligus bermakna bagi performa pegawai. Hasil riset ini memaparkan bahwa kepemimpinan yang dikelola dengan baik bisa membangkitkan gairah kerja sekaligus memperkuat sikap tanggung jawab staf sewaktu merampungkan pekerjaannya. Poin tersebut didukung oleh temuan riset Ziraluo (2024) yang ikut menyatakan kalau cara memimpin memiliki pengaruh yang positif serta signifikan bagi produktivitas staf.

Dari penjelasan tadi, bisa disimpulkan kalau ¹²² gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Makin manjur cara memimpin yang dijalankan ¹⁵⁰ dalam suatu organisasi, maka bakal semakin meningkat juga level kinerja yang bisa diraih oleh para pegawainya.

35

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi internal ialah aktivitas menyalurkan serta bertukar pesan yang berlangsung di lingkungan lembaga, entah itu sesama atasan dan staf ataupun di antara rekan sejawat. Pola komunikasi internal yang dikelola secara apik akan memperlancar koordinasi kerja, memperjelas pemahaman mengenai jobdesk dan kewajiban tiap-tiap orang, sekaligus meminimalkan potensi terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Ardianto & Purnama (2023) melalui penelitiannya menunjukkan kalau komunikasi internal membawa dampak positif dan bermakna bagi kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Praditasari et al. (2025) juga menyebutkan kalau komunikasi internal yang dikelola dengan efektif mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Lewat ulasan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa pola komunikasi internal menjadi elemen krusial yang ikut memengaruhi level performa karyawan di dalam lembaga. Makin bagus mutu komunikasi internal yang terjalin, maka produktivitas yang dihasilkan oleh para staf pun bakal makin melonjak.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

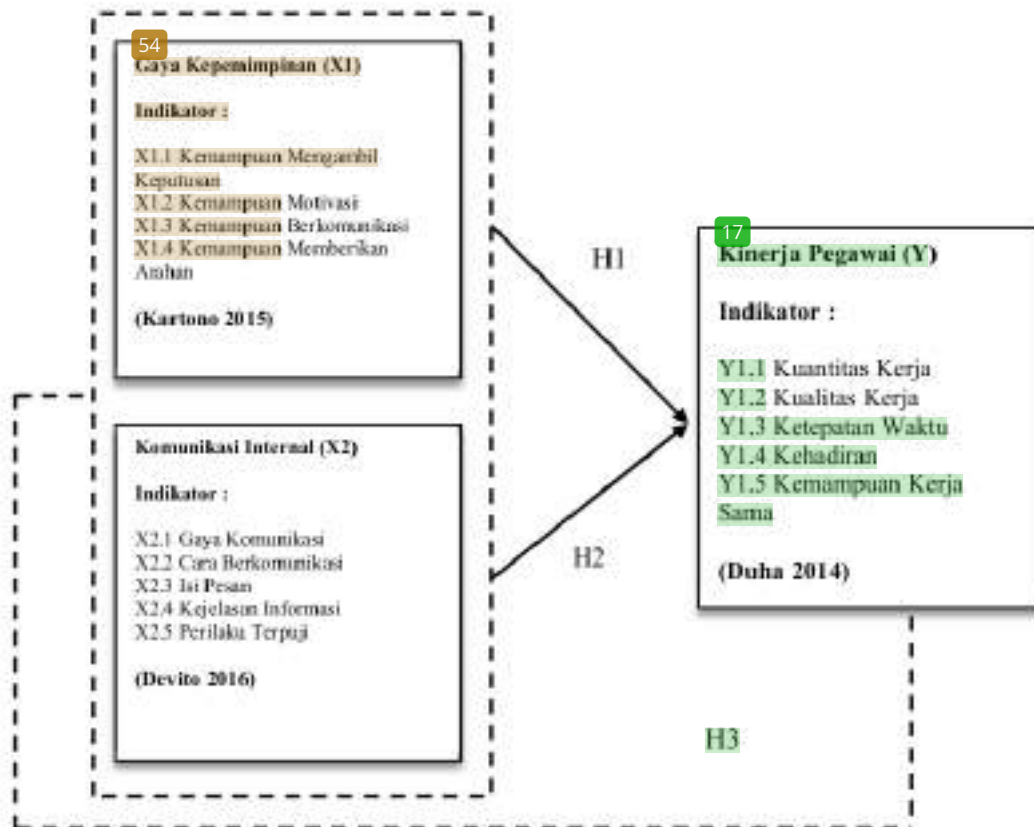
Performa kerja **karyawan** tidak semata-mata ditentukan oleh satu sebab saja, tetapi dipengaruhi oleh perpaduan bermacam-macam aspek yang saling terikat dan mendukung satu sama lain. Pola kepemimpinan dan komunikasi internal adalah dua faktor yang memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan panduan yang benderang serta motivasi yang kuat kepada pegawai, sementara pola komunikasi di internal organisasi yang berjalan baik bakal menolong pegawai dalam memahami jobdesk serta tanggung jawabnya dengan lebih baik dan terperinci.

Dwiguna et al. (2023) dalam penelitiannya menegaskan kalau kombinasi **antara gaya kepemimpinan dan pola komunikasi internal secara bersama-sama** membawa pengaruh yang bermakna bagi performa karyawan. Riset ini menunjukkan kalau pemakaian pola kepemimpinan yang pas, apabila didukung oleh interaksi internal yang efektif, bakal mampu memacu produktivitas kerja pegawai secara optimal dan menyeluruh.

Melihat hal tersebut, kesimpulannya adalah pendekatan kepemimpinan serta komunikasi internal secara simultan berdampak nyata bagi produktivitas pegawai. Oleh karena itu, peningkatan performa aparatur **di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri** dapat diwujudkan melalui penerapan pola memimpin yang berdaya guna dan pas target, sekaligus

ditopang oleh keterbukaan interaksi komunikasi internal yang terbuka dan berjalan secara optimal.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Sumber : Ziraluo (2024), Ziraluo (2024), Rahmi et al. (2024), dan diolah oleh peneliti 2025

Keterangan :

- : Menunjukkan pengaruh secara parsial (individu)
- - - - - : Menunjukkan pengaruh secara simultan (bersama – sama)

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2025) hipotesis merupakan dugaan awal yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam penelitian, di mana pertanyaan tersebut disusun dalam bentuk kalimat tanya. Alasan mengapa jawaban ini disebut sementara adalah karena kebenarannya belum dapat dipastikan dan masih mengacu pada tinjauan pustaka serta alur pemikiran yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Hipotesis dirumuskan melalui proses penalaran yang menggambarkan keterkaitan dan korelasi antarvariabel yang diteliti.

Mengacu pada cara berpikir dan konsep yang sudah dijelaskan sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga pola kepemimpinan secara mandiri membawa dampak positif serta bermakna pada performa aparatur di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.
- H2: Diduga Komunikasi Internal secara terpisah memberikan kontribusi positif dan signifikan bagi produktivitas kerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.
- H3: Diduga gaya memimpin beserta saluran komunikasi internal secara bersama-sama punya pengaruh positif dan bermakna terhadap produktivitas staf di lingkungan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sebelum tahap analisis utama dilakukan, validitas model statistik wajib dijamin melintasi tahapan pengujian asumsi makro, yang meliputi pemeriksaan normalitas data sebaran residual, deteksi multikolinearitas lewat parameter angka VIF, serta deteksi heteroskedastisitas demi menjamin model regresi terbebas dari bias statistik ataupun efek kausalitas dari dua variabel atau lebih secara terstruktur. Rancangan penelitian tersebut diaplikasikan karena riset bertumpu pada data numerik hasil angket terstruktur, yang selanjutnya diuji secara statistik agar bisa membuktikan hipotesis kausalitas serta keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Data yang sudah terkumpul lalu bakal dibedah memakai metode regresi linear berganda. Sebelum tahap analisis utama dijalankan, data penelitian diuji lewat serangkaian tes asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas, guna memastikan kalau model regresi yang dipakai memang sudah lolos seluruh persyaratan statistik yang diperlukan.

Lebih lanjut, model regresi yang terbentuk diuji menggunakan Adjusted R² untuk melihat seberapa besar andil variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat, kemudian digunakan uji t buat menguji dampak masing-masing variabel bebas secara mandiri (parsial), serta uji F guna mengevaluasi efek gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, studi ini tidak sekadar mendeskripsikan data yang diperoleh, tetapi juga secara aktif menguji hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Atas dasar itulah, pendekatan kuantitatif asosiatif atau eksplanatif dinilai sebagai pendekatan yang paling relevan dan tepat untuk mencapai tujuan penelitian ini.

B. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan pada riset ini dioperasionisasikan sebagai persepsi pegawai mengenai pola perilaku, taktik, dan keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan Disbudparpora Kota Kediri saat mengarahkan, memotivasi, dan berinteraksi dengan bawahan. Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi lewat teori Kartono (2015), yang mencakup empat dimensi utama: kecakapan mengambil keputusan, keahlian memotivasi, keterampilan berkomunikasi, serta kapasitas memberi petunjuk.

Beberapa tolak ukur dari gaya kepemimpinan di antaranya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan: Parameter ini menakar ketepatan dan objektifnya pimpinan dalam merumuskan jalan keluar atau solusi terbaik atas pelbagai dinamika problem kerja di instansi.
- 2) Kemampuan Memotivasi: Keterampilan pimpinan dalam menginjeksikan dorongan moral dan gairah kerja agar para aparatur terpacu untuk mengoptimalkan potensi kerja secara maksimal.
- 3) Kemampuan Berkomunikasi: Tingkat kelancaran dan kejelasan pimpinan saat mendistribusikan ide, amanat, maupun pesan kerja agar dapat diserap dengan mudah oleh jajaran pelaksana.
- 4) Kemampuan Memberikan Arahan: Kejelasan pimpinan dalam menyajikan bimbingan teknis serta panduan kerja yang sistematis agar target operasional lembaga tercapai secara presisi.

b. Komunikasi Internal (X2)

Komunikasi internal sendiri ialah aktivitas saling berbagi kabar atau info, pesan, maupun data yang berlangsung secara rutin di antara seluruh anggota organisasi, baik dalam bentuk komunikasi vertikal

yang melibatkan atasan dan bawahan, maupun komunikasi horizontal yang terjadi di antara sesama rekan kerja atau tim. Tujuan utama dari komunikasi internal adalah untuk mempererat kerja sama, mendukung proses pengambilan keputusan, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Komunikasi internal yang terkelola dengan baik mampu mempererat hubungan antar anggota organisasi, memperlancar penyebaran informasi, menekan potensi terjadinya kesalahpahaman, serta memastikan seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar dan terkoordinasi.

Beberapa indikator – indikator komunikasi internal sebagai berikut:

- 1) Gaya Komunikasi: Karakteristik atau pembawaan yang ditunjukkan oleh aparatur saat mentransfer pesan secara terbuka dan suportif dalam interaksi kerja sehari-hari.
- 2) Cara Berkomunikasi: Strategi teknis penyaluran informasi yang dipilih agar maksud dan esensi pesan dapat dipahami secara utuh tanpa distorsi oleh penerima informasi.
- 3) Isi Pesan: Menakar muatan informasi yang diedarkan, apakah memiliki nilai guna, relevansi yang kuat, serta manfaat nyata untuk menyokong penyelesaian tugas dinas.
- 4) Kejelasan Penyampaian Informasi: Transparansi distribusi data yang disajikan secara tepat waktu, akurat, dan gamblang guna mereduksi risiko terjadinya kesalahpahaman kerja.
- 5) Perilaku Terpuji: Manifestasi dari sikap profesionalisme, kesopanan, dan kepatuhan terhadap norma etika birokrasi saat melangsungkan interaksi di dalam organisasi.

2. Variabel Bebas

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan menghasilkan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai tujuan perusahaan. Kinerja ini tidak hanya meliputi pencapaian target

dan mutu hasil kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin mengelola, kesadaran diri, kemampuan, serta tanggung jawab kerja pegawai tersebut. Selain digunakan untuk menilai pencapaian seseorang, kinerja pegawai juga berperan penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat, penyesuaian kebijakan, serta pengembangan kemandirian pegawai. ¹⁶⁶ Beberapa indikator – indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

Kinerja pegawai dapat dimaknai sebagai kemampuan tiap staf dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka dan menghasilkan output kerja yang bermutu, dikerjakan secara tepat waktu, sekaligus sejalan dengan visi yang sudah dipatok oleh organisasi. Kinerja tidak semata-mata mencakup pencapaian target dan mutu hasil kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh pendekatan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, tingkat kesadaran diri pegawai, kompetensi yang dimiliki, serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Di samping berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian individu, kinerja staf juga punya andil krusial dalam menyokong kesuksesan lembaga secara keseluruhan, termasuk dalam mendukung pengambilan keputusan yang tepat, penyesuaian kebijakan, serta pengembangan kemandirian pegawai. Adapun tolok ukur dari performa karyawan di antaranya sebagai berikut:

- 1) Jumlah Hasil (Kuantitas): Indikator makro yang membandingkan secara riil antara kapasitas volume output kerja yang berhasil dirampungkan pegawai dengan target baku yang telah ditetapkan dinas.
- 2) Mutu Output (Kualitas): Parameter yang menyoroti aspek ketelitian, kerapian, dan tingkat presisi hasil tugas berdasarkan regulasi operasi kantor, bukan semata-mata bertumpu pada besaran volume berkas.

- 3) Ketepatan Waktu: Efisiensi aparatur dalam memanfaatkan jam kerja operasional secara optimal demi merampungkan kewajiban sesuai dengan batas lini masa yang disepakati.
- 4) Kehadiran: Kepatuhan dan kedisiplinan pegawai dalam menaati regulasi jam kerja instansi, yang diukur lewat konsistensi waktu masuk-pulang kantor serta minimalnya absensi non-dinas.
- 5) Kemampuan Kerja Sama: Kapasitas personal pegawai untuk memicu lahirnya dialog interaktif, gagasan solutif, serta kolaborasi aktif dalam ekosistem kerja tim demi mewujudkan visi besar lembaga..

C. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Alat ukur penelitian merupakan media yang digunakan demi menghimpun berbagai informasi dalam sebuah studi. Alat ini membantu mempermudah proses pengumpulan data, mempercepat pengolahan hasil, serta meningkatkan tingkat keakruatan. Fungsi instrumen ini adalah untuk mengukur suatu fenomena, baik **fenomena alam maupun dinamika sosial**, yang secara spesifik digambarkan lewat **variabel** riset Ardiansyah et al. (2023)

Pada studi kuantitatif, metode pengumpulan informasi yang paling lumrah diterapkan yaitu angket atau kuesioner. Kuesioner dirancang sebagai alat penyaring data primer yang berisi rangkaian butir pertanyaan terstruktur demi memetakan variabel riset. Respon yang masuk nantinya dikonversi menjadi matriks skor, dan untuk menentukan nilai skor tersebut, peneliti menggunakan metode pengukuran.

Aturan pengukuran merupakan standar baku yang dijadikan acuan buat menentukan rentang ukuran atau interval pada suatu instrumen. Oleh sebab itu, peranti tersebut bisa memproduksi data kuantitatif sewaktu digunakan. Dalam riset manajemen atau bisnis, beberapa jenis skala yang

paling umum dipakai meliputi skala Likert, skala Guttman, skala rating, skala diferensial semantik, dan skala Thurstone.

Berdasarkan penjelasan di atas, alat ukur yang dipilih untuk studi ini yaitu skala Likert. Instrumen Likert dimanfaatkan untuk mentransformasikan disposisi psikologis seperti sudut pandang dan respon responden ke dalam matriks angka agar bisa diolah secara statistik. Gejala sosial tersebut dikelompokkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel riset. Berbekal skala Likert, variabel-variabel ini nantinya diurai ke dalam beberapa poin indikator Ardiansyah et al. (2023)

Pada riset ini, pembobotan skor untuk tiap alternatif jawaban diatur lewat ketentuan berikut:

Tabel 3.1
Skala Linkert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (ST)	1

Sumber : Malioy et al. (2024)

Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen diringkas dalam bentuk kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Pengambilan keputusan X1.1	X1.1.1 Pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat dan adil dalam menyelesaikan permasalahan kerja.
			X1.1.2 Pimpinan mempertimbangkan masukan dan pendapat pegawai sebelum mengambil keputusan penting.
		Memberikan motivasi X1.2	X1.2.1 Pimpinan mampu memberikan motivasi sehingga saya terdorong untuk bekerja lebih baik.
			X1.2.2 Pimpinan memberikan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja pegawai yang berprestasi.
		Kemampuan berkomunikasi X1.3	X1.3.1 Pimpinan menyampaikan informasi dan arahan kerja dengan jelas dan mudah dipahami.
		Memberikan arahan	X1.4.1 Pimpinan memberikan petunjuk kerja yang membantu saya menyelesaikan

No	Variabel	Indikator	Item	
		X1.4		tugas sesuai tujuan organisasi.
2	Komunikasi Internal (X2)	Gaya komunikasi X2.1	X2.1.1	Gaya Komunikasi pimpinan dalam menyampaikan informasi bersifat terbuka dan mudah diterima.
		Cara Berkomunikasi X2.2	X2.2.1	Cara penyampaian informasi membantu saya memahami tugas dengan baik.
		Isi Pesan X2.3	X2.3.1	Isi pesan atau informasi yang diterima bermanfaat dalam menunjang pelaksanaan tugas kerja.
		Kejelasan Informasi X2.4	X2.4.1	Informasi terkait pekerjaan disampaikan secara tepat waktu dan tidak menimbulkan kesalahpahaman.
			X2.4.2	Informasi pekerjaan disampaikan tepat waktu sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas.
		Perilaku terpuji X2.5	X2.5.1	Pimpinan dan pegawai menunjukkan sikap sopan dan profesional dalam berkomunikasi.
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas kerja Y1.1	Y1.1.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan.
		Kualitas kerja Y1.2	Y1.2.1	Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar mutu yang ditentukan oleh instansi.
		Ketepatan waktu Y1.3	Y1.3.1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
		Kehadiran Y1.4	Y1.4.1	Saya selalu hadir dan mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku di instansi.
		Kemampuan kerja sama Y1.5	Y1.5.1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
			Y1.5.2	Saya berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kerja tim.

Sumber : Ziraluo (2024), Rahmi et al. (2024), Ziraluo (2024), dan diolah oleh peneliti 2025

2. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian kesahihan serta keandalan instrumen menjadi prasyarat krusial dalam metodologi riset. Langkah ini menjamin alat ukur yang disebarkan mampu menjaring data yang valid, ajek, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Instrumen yang telah memenuhi kriteria valid dan reliabel akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas data yang diperoleh,

sehingga kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian menjadi lebih kuat dan dapat dipertahankan kebenarannya Subhaktiyasa (2024).

a. Uji Validitas

Uji validitas sendiri ialah rangkaian tahapan pengujian guna melihat seberapa pas tiap item pertanyaan di kuesioner dalam mewakili konsep yang ingin diteliti secara tepat dan akurat. Instrumen yang dinyatakan valid akan mampu mendeteksi perbedaan karakteristik antar responden yang sesuai dengan variabel yang sedang diukur.

Riset ini menjalankan uji validitas memakai bantuan software SPSS lewat metode korelasi Pearson Product Moment. Cara kerjanya adalah menghubungkan skor dari tiap-tiap butir pertanyaan terhadap akumulasi skor total variabel yang sama Maliy et al. (2024)

Pengujian validitas dijalankan lewat perbandingan ⁷⁸ nilai r hitung tiap poin dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (uji dua arah). Butir pertanyaan dinilai ³ valid kalau r hitungnya sama dengan atau lebih besar dari r tabel dan ²¹ nilai signifikansi (sig. 2-tailed) menunjukkan hubungan yang signifikan. Apabila angka r hitung lebih kecil dari r tabel, artinya butir kuesioner tersebut gugur (tidak valid) sehingga mesti direvisi atau dieliminasi dari instrumen.

Pengukuran uji validitas untuk riset ini mengandalkan ⁵¹ software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26. Agenda pengujian ini akan dilaksanakan melalui uji coba sebanyak 45 orang.

29
Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,737	0,294	Valid
	X1.1.2	0,710	0,294	Valid
	X1.2.1	0,627	0,294	Valid
	X1.2.2	0,627	0,294	Valid
	X1.3.1	0,667	0,294	Valid
	X1.4.1	0,692	0,294	Valid
Komunikasi Internal (X2)	X2.1.1	0,722	0,294	Valid
	X2.2.1	0,760	0,294	Valid
	X2.3.1	0,846	0,294	Valid
	X2.4.1	0,722	0,294	Valid
	X2.4.2	0,689	0,294	Valid
	X2.5.1	0,726	0,294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1.1	0,796	0,294	Valid
	Y1.2.1	0,819	0,294	Valid
	Y1.3.1	0,788	0,294	Valid
	Y1.4.1	0,648	0,294	Valid
	Y1.5.1	0,850	0,294	Valid
	Y1.5.2	0,819	0,294	Valid

Sumber: data peneliti diolah spss 26, 2025

4
b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menakar tingkat konsistensi kuesioner sewaktu dipakai berkali-kali pada situasi sejenis. Alat ukur dianggap andal (reliabel) kalau membuahkan data yang ajek dan konstan sewaktu pengukuran dilakukan berulang kali terhadap responden yang sama Subhaktiyasa (2024).

Pada umumnya, kuesioner dinilai punya keandalan yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ berarti alat ukur tersebut sudah cukup andal (sufficient reliability). Angka Alpha yang lebih tinggi seperti $\geq 0,80$ menandakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner punya tingkat keajekan yang tinggi dan sangat kokoh untuk diaplikasikan dalam riset Subhaktiyasa, (2024).

Pengukuran validitas dan reliabilitas pada studi ini bakal mengoperasikan software SPSS (Statistical Package for Social

Tabel 3.4
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	6	0,761	Reliabel
Komunikasi Internal	6	0,837	Reliabel
Kinerja Pegawai	6	0,870	Reliabel

Sumber: data peneliti diolah spss 26, 2025

1. Penelitian dilakukan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Kediri, Jl. KDP Slamet No. 33, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
2. Agenda pelaksanaan riset ini dijadwalkan berlangsung selama beberapa bulan, terhitung dari September sampai Januari 2025

No	Kegiatan	Tahun 2025																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																				
2.	BAB I																				
3.	BAB II																				
4.	BAB III																				
5.	Revisi BAB I-III																				
31	Seminar Proposal																				

Tabel 3.6
Jadwal Penyusunan Skripsi

No	Uraian kegiatan	Tahun 2025																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Topik Penelitian																				
2	Pengajuan Judul																				
3	BAB I																				
4	BAB II																				
5	BAB III																				
6	BAB IV																				
7	BAB V																				
8	Daftar Pustaka																				

Dalam penelitian ini digunakan tingkat kesalahan 10% (0,10)

Perhitungannya yaitu:

$$n = \frac{83}{1 + 83 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{83}{1 + 83 (0,01)}$$

$$n = \frac{83}{1 + 0,83}$$

$$n = \frac{83}{1,83}$$

$$n = 45,35$$

$$n = 45$$

80

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden. Jumlah ini dinilai cukup untuk mewakili populasi mengingat penelitian memiliki tingkat kesalahan yang wajar serta populasi yang relatif homogen.

138

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode penarikan sampel yang diaplikasikan pada riset ini yaitu menggunakan teknik Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2025), teknik ini ialah sistem penyaringan sampel yang dilakukan secara acak tanpa perlu memilah-milah populasi ke dalam tingkatan (strata) tertentu, sehingga tiap pegawai mempunyai kesempatan yang setara untuk terpilih menjadi perwakilan sampel. Dengan metode acak sederhana ini, setiap staf yang bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Kediri punya peluang yang seimbang untuk dijadikan responden. Penggunaan metode ini dianggap tepat karena dapat menghasilkan sampel yang objektif dan representatif.

F. Prosedur Penelitian

1. Observasi awal dan Identifikasi Masalah

Di langkah awal ini, peneliti mendatangi kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Kediri demi memotret potret situasi riil seputar cara memimpin, pola

komunikasi di internal, hingga performa kerja pegawainya. Hasil observasi awal digunakan sebagai dasar dalam perumusan masalah penelitian. Selanjutnya, peneliti menyusun proposal penelitian, menentukan variabel dan indikator penelitian berdasarkan kajian teori serta penelitian terdahulu, dan menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert.

31

2. Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Setelah identifikasi masalah penelitian, peneliti menyusun rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan ilmiah dan terukur. Rumusan masalah ini fokus pada pembedahan efek dari gaya kepemimpinan serta saluran komunikasi internal terhadap produktivitas pegawai. Selanjutnya, peneliti menetapkan tujuan penelitian yang menjadi acuan utama dalam pelaksanaan semua tahapan penelitian. Konsep ini menjadi inti dalam memahami hubungan antara perubahan pendapatan dengan aktivitas ekonomi. Poin ini merupakan hasil akhir dari proses tersebut.

3. Studi Pustaka dan landasan Teori

Demi memperkuat basis konseptual, penelusuran literatur dilakukan secara komprehensif dengan membedah pelbagai khazanah teori ilmiah, buku teks otoritatif, serta artikel jurnal terdahulu yang mengulas perihal variabel kepemimpinan, pola komunikasi, dan produktivitas karyawan. Kajian literatur ini digunakan sebagai pijakan teoretis buat mempertajam konsep-konsep di dalam riset.

4. Penyusunan Hipotesis

Mengacu pada rujukan studi terdahulu dirujuk dan kerangka teori yang sudah dibuat, peneliti menyusun hipotesis sebagai kemungkinan sementara mengenai keterkaitan antardua atau lebih variabel yang diteliti. Hipotesis tersebut nanti bakal melewati pengujian menggunakan cara statistik agar dapat mengetahui apakah hubungan tersebut benar dan seberapa besar pengaruhnya.

5. Penentuan Metode Penelitian

Riset ini mengandalkan metode kuantitatif dengan model penelitian asosiatif yang dipakai untuk menguji keterkaitan atau kontribusi antarvariabel. Proses penarikan datanya mengoperasikan kuesioner berskala Likert. Populasi penelitian mencakup semua pegawai yang aktif bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Kediri sebanyak 83 karyawan. Untuk menentukan sampel, peneliti memakai formulasi rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga didapatkan total 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Alat ukur penelitian dirancang lewat penjabaran poin indikator variabel dan sudah lolos pengujian validitas serta reliabilitasnya.

6. Pengumpulan Data

Setelah instrumen penelitian disusun, tahap selanjutnya adalah penghimpunan data primer lewat pembagian angket kuesioner kepada target responden. Pengumpulan data dilakukan secara tatap muka langsung dengan tujuan memperoleh data yang objektif dan relevan dengan permasalahan penelitian.

7. Pengolahan dan Analisis Data

Seluruh data yang telah terkumpul selanjutnya bakal diolah menggunakan software SPSS versi 26. Rangkaian pengujian yang diproses mencakup uji validitas dan reliabilitas, pengujian terhadap asumsi klasik seperti tes sebaran data (normalitas), tes multikolinearitas, serta tes heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta penilaian terhadap nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel.

8. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dianalisis dan ditafsirkan demi membongkar kontribusi pola kepemimpinan, tingkat kedisiplinan, serta gairah kerja terhadap kinerja karyawan baik secara mandiri maupun bersama-sama.

Interpretasi dilakukan dengan membandingkan hasil statistik dengan teori dan temuan sebelumnya.

9. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan temuan data, peneliti merumuskan kesimpulan utama buat menjawab seluruh poin **rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan**. Selain itu, diberikan saran-saran yang bersifat aplikatif bagi pihak manajemen serta masukan teoritis **untuk penelitian** selanjutnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Penelitian **deskriptif** sendiri **merupakan** jenis studi yang didesain buat menyajikan potret situasi secara teratur, runtut, dan apa adanya terkait suatu kondisi, peristiwa, atau fenomena yang diteliti. Data yang dikumpulkan disajikan sesuai dengan kondisi sebenarnya tanpa bertujuan menguji hubungan antar variabel maupun menarik kesimpulan kausal. Metode ini **digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai** sifat dasar **data sebelum** peneliti melangkah ke pembedahan data yang lebih mendalam.

2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Asumsi Klasik

Formulasi **model regresi** wajib melewati serangkaian pengujian asumsi makro statistik sebelum masuk ke tahap uji hipotesis parsial maupun simultan. Mardiatmoko (2020) menegaskan bahwa tanpa tahapan ini, model regresi yang diperoleh berisiko bias dan menghasilkan kesimpulan yang keliru, bias, dan tidak konsisten sehingga dapat menimbulkan kesalahan dalam pengambilan kesimpulan penelitian.

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah memantau **apakah** nilai **residual dalam** persamaan **regresi** sudah tersebar secara merata (normal). Menurut Mardiatmoko (2020), pengujian ini bisa

memakai bantuan menu grafik Normal P-P Plot, di mana model dianggap normal kalau sebaran titik-titik datanya mengelompok di sepanjang garis diagonal. Selain itu, pengujian juga bisa diaplikasikan lewat rumus ¹⁵⁹ One Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria ⁵³ angka signifikansinya di atas 0,05, yang menunjukkan ⁵³ residual berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Menurut Mardiatmoko (2020), persamaan regresi dinyatakan ⁶⁶ bebas dari masalah multikolinearitas kalau nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance > 0,10.

3) Uji Heteroskedastisitas

¹⁴⁶ Uji heteroskedastisitas dipakai demi melihat apakah ada ketidaksamaan varians residual pada model. Menurut Mardiatmoko (2020) Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser, yaitu ⁵² meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila angka signifikansinya di atas 0,05, artinya persamaan regresi tersebut aman dan ⁵² terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

a. ⁶ Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ³³ regresi linear berganda ini dioperasikan buat menakar seberapa besar efek dari dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersamaan. Analisis ini dijalankan berdasarkan pendekatan Ordinary Least Square (OLS) yang mensyaratkan wajib lolosnya serangkaian uji asumsi klasik supaya persamaan regresi yang dihasilkan bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten ¹⁹ Mardiatmoko (2020).

Dalam penelitian ini, pendekatan ¹³⁰ regresi linear berganda dipakai buat membedah efek dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) beserta Komunikasi Internal (X2) pada Loyalitas Karyawan (Y) di

lingkungan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Model umum regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

β_1 = koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi Komunikasi Internal

Y = variabel Kinerja Pegawai

X_1 = variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = variabel Komunikasi Internal

e = variabel pengganggu

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t diaplikasikan demi melihat kontribusi dari tiap-tiap variabel bebas secara mandiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Mardiatmoko (2020) interpretasi keluaran dari tes t ini menggunakan kriteria:

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 → maka variabel X membawa pengaruh yang bermakna bagi Y
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 → maka variabel X terbukti tidak memberikan efek yang berarti pada Y

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dianlikasikan guna mendeteksi ada tidaknya efek gabungan (simultan) dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Mardiatmoko (2020) patokan berikut:

- 1) Sig. < 0,05 → semua variabel X secara serentak memberikan andil yang bermakna pada Y

d. Koefisien Determinasi (R Square)

Angka koefisien determinasi ini dipakai buat menakar seberapa besar porsi sumbangsih variabel bebas pada variabel terikatnya. Menurut Mardiatmoko (2020) Nilai R Square menggambarkan seberapa besar persentase fluktuasi pada variabel

terikat yang mampu dijawab atau dijelaskan oleh variabel-variabel bebas di dalam persamaan regresi tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian****1. Gambaran Umum Objek Penelitian****a. Sejarah Dinas**

Sebagai salah satu badan eksekutif di daerah, Disbudparpora Kota Kediri memegang mandat penting dalam mengelola regulasi dan kebijakan di bidang seni budaya, wisata, kepemudaan, dan olahraga di wilayah Kota Kediri. Pembentukan instansi ini berlandaskan pada Landasan operasional instansi ini bersandar pada Peraturan Walikota Kediri Nomor 45 Tahun 2016 mengenai Posisi, Struktur Kelembagaan, Kewajiban Utama, Fungsi, dan Sistem Kerja Organisasi. Aturan yuridis tersebut menetapkan lembaga ini sebagai clemen penunjang daerah urusan pemerintahan daerah di bawah komando Kepala Dinas yang memberikan laporan tanggung jawabnya langsung kepada Walikota lewat perantara Sekretaris Daerah. Saat mengeksekusi tugas dan fungsinya, Disbudparpora Kota Kediri ditopang oleh susunan organisasi yang mencakup Kepala Dinas, Bagian Sekretariat yang membawahi Urusan Umum, Urusan Keuangan, serta Urusan Program, ditambah sejumlah divisi teknis meliputi Bidang Kebudayaan, Bidang Pariwisata, Bidang Kepemudaan, dan Bidang Olahraga, yang keseluruhannya didukung oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) beserta Kelompok Jabatan Fungsional. Agenda utama instansi ini adalah membantu Walikota dalam menjalankan roda pemerintahan daerah sesuai dengan wewenang yang dimiliki, khususnya pada sektor kebudayaan, pariwisata, kepemudaan, serta olahraga. Saat memproses tugasnya, dinas ini juga bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan, pelaksanaan program kerja, evaluasi hasil kegiatan, penyusunan laporan, serta pengelolaan administrasi pemerintahan. Melalui

pelaksanaan berbagai tugas tersebut, instansi ini diharapkan mampu mendorong pengembangan potensi daerah, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta memperkuat dan melestarikan identitas budaya lokal di Kota Kediri.

b. Lokasi Instansi

⁸
Disbudparpora Kota Kediri, Jl. KDP Slamet No.33, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64114, dengan nomor telepon (0354) 7731157. Link <https://share.google/tlrHLjRe08ZHehKt>



Gambar 4.1
Lokasi Disbudparpora Kota Kediri

Sumber: *Google Maps*

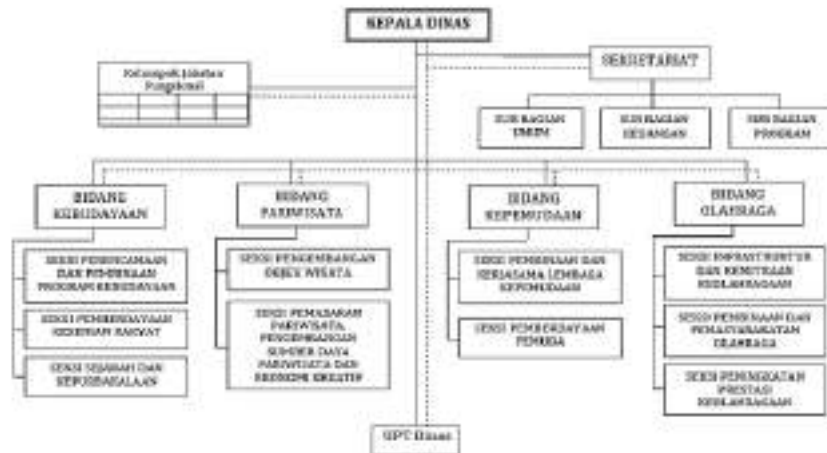
c. Visi Misi Instansi

Visi: "Terwujudnya pembangunan bidang kebudayaan serta pariwisata, kepemudaaan dan olahraga berkualitas, kompetitif, dan berkelanjutan."

Misi: meningkatkan pelestarian dan pengembangan kebudayaan daerah sebagai cerminan identitas lokal yang khas, mengembangkan sektor pariwisata yang berdaya saing melalui peningkatan kualitas tempat wisata dan promosi wisata, meningkatkan peran serta pemuda dalam pembangunan melalui pemberdayaan dan pengembangan kapasitas, meningkatkan prestasi olahraga melalui

pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta tata kelola efektif, efisien, transparansi dan akuntabel.

d. Struktur Organisasi



Gambar 4.2
Struktur Organisasi (Disbudparpora) Kota Kediri
 Sumber: SDM (Disbudparpora) Kota Kediri

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Klasifikasi data berdasarkan gender dalam studi ini ditujukan untuk memetakan sejak dini apakah ada variasi sudut pandang serta pola respons pegawai terhadap instrumen variable seperti kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal. Dengan mengetahui distribusi jenis kelamin, kita dapat mengevaluasi faktor-faktor tersebut, serta sejauh mana perbedaan tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Tabel 4. 1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - 1	32	71.1	71.1	71.1
	Perempuan	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Pada tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 45 responden, sebanyak 32 orang atau 71,1% merupakan laki-laki, sementara 13 orang atau 28,9% merupakan perempuan. Hal mayoritas responden adalah laki-laki, sehingga dapat memberikan gambaran awal mengenai kecenderungan persepsi berdasarkan jenis kelamin.

b. Masa Kerja

Durasi pengabdian atau masa bakti aparatur menjadi variabel karakteristik yang vital dalam riset ini. Rentang waktu kerja seseorang di dalam lembaga secara riil membentuk kematangan pengalaman, kedalaman pemahaman tugas, hingga sudut pandang mereka atas kondisi operasional kantor. Aparatur senior cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan serta berkomunikasi secara internal dapat diterapkan dalam organisasi, sehingga dapat dibandingkan juga terhadap pegawai yang masa kerjanya relatif singkat. Oleh karena itu, pendeskripsian karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperlukan untuk mengetahui apakah perbedaan lama bekerja memengaruhi cara pegawai dalam merespons variabel yang diteliti, yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap kinerja mereka.

72

Tabel 4. 2
Deskripsi Masa Kerja Responden

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 Tahun	9	20.0	20.0	20.0
	1 - 3 Ta	1	2.2	2.2	22.2
	3 - 5 Ta	35	77.8	77.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Kondisi empiris ini menyiratkan potret bahwa sebagian besar aparatur yang mendominasi instansi ini telah mengabdikan dalam rentang waktu yang matang. Pengalaman kerja yang berkisar antara 3 hingga 5 tahun tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki

kematangan dalam memahami kultur kerja serta dinamika birokrasi organisasi, kemudian 9 orang atau 20,0% memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun, dan hanya 1 orang atau 2,2% yang memiliki lama bekerja 1–3 tahun. Maka dari itu responden mayoritas penelitian ini memiliki pengalaman kerja selama 3–5 tahun, sehingga dapat memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden sudah cukup berpengalaman dan memahami kondisi organisasi, khususnya dalam menilai gaya kepemimpinan, komunikasi internal, serta kinerja pegawai. Selain itu, seluruh responden dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria minimal masa kerja 1 tahun, sehingga responden dianggap telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap lingkungan kerja serta aktivitas organisasi yang berlangsung.

3. Deskripsi Data Variabel

Melalui statistik deskriptif dapat memberikan gambaran umum mengenai seluruh variabel yang dibahas pada penelitian ini, contohnya cara memimpin, komunikasi internal, dan kinerja pegawai. Penyajian statistik deskriptif ini didesain agar bisa membaca gambaran umum dari karakter data berdasarkan angka rata-rata (mean), nilai standar deviasi, hingga skor paling rendah (minimum) dan paling tinggi (maksimum) dari tiap variabel. Dengan demikian, analisis ini dapat menunjukkan tingkat penyebaran data sekaligus menggambarkan kecenderungan umum jawaban responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

Tabel 4. 3
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya_kepemimpinan	45	22	30	25.47	1.660
Komunikasi internal	45	23	30	25.24	1.747
Kinerja_pegawai	45	23	30	25.47	1.604
Valid N (listwise)	45				

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

a. Variabel Kinerja Pegawai

Diperoleh dari 45 responden. Nilai minimum yang diperoleh adalah 23, sedangkan nilai maksimum adalah 30, dengan range sebesar 7. Nilai rata-rata adalah 25,47, yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi. Standar deviasi sebesar 1,604 memperlihatkan bahwa persebaran data pada variabel ini cukup homogen, sehingga menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja pegawai relatif konsisten.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan

Memiliki jumlah responden sebanyak 45 orang. Nilai minimum yang diperoleh responden adalah 22, sedangkan nilai maksimum adalah 30, dengan range (selisih nilai tertinggi dan terendah) sebesar 8. Kalkulasi nilai tengah (mean) untuk instrumen gaya kepemimpinan menyentuh angka 25,47. Hal ini merefleksikan bahwa sudut pandang para pegawai terhadap iklim manajerial atasan masuk dalam kualifikasi yang relatif baik. Adapun perolehan standar deviasi di angka 1,660 mengindikasikan sebaran respon yang cukup seragam karena penyimpangan data tidak terlalu besar dari nilai rata-rata.

c. Variabel Komunikasi Internal

Memiliki jumlah responden sebanyak 45 orang. Skor minimum yang diperoleh adalah 23, dan maksimum adalah 30, dengan range sebesar 7. Rata-rata nilai komunikasi internal adalah 25,24, yang menunjukkan bahwa intensitas jalinan komunikasi internal masuk dalam kelompok yang lumayan kuat. Standar deviasi sebesar 1,747 menandakan kalau persebaran umpan balik dari para responden tergolong konsisten dan tidak berpencar jauh dari nilai rata-ratanya.

4. Analisis Data

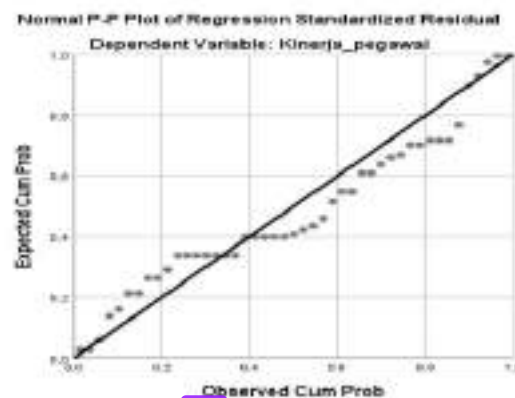
a. Uji Asumsi

Uji asumsi ini merupakan tahapan pengujian statistik untuk memastikan kalau persamaan regresi yang dipakai sudah memenuhi kriteria-kriteria esensial yang dibutuhkan, agar simpulan yang didapat terbukti sah (valid). Dengan memastikan semua asumsi klasik

terpenuhi, maka interpretasi yang ditarik dari persamaan regresi tersebut bakal jauh lebih tepat serta kredibel.

1) Normalitas

Uji normalitas didesain guna memantau apakah komponen variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam regresi mempunyai pola sebaran data yang normal. Data dianggap normal jika sebarannya mengikuti garis diagonalnya.



147

Gambar 4.3

Hasil Normalitas

Sumber: output SPSS 26, 2026

Gambar P-Plot menunjukkan sebaran mengikuti garis diagonal yang menyebar cukup baik mengikuti garis yang dapat diartikan data terdistribusi normal.

2) Multikoleniaritas

Hasil analisis gejala multikolinearitas ini menyajikan peta hubungan korelasi antarvariabel bebas, beserta kalkulasi skor tolerance dan VIF. Berikut disajikan dalam tabel berikut ini untuk memberikan gambaran mengenai tingkat hubungan antar variabel independen.

Tabel 4. 4
Statistik Deskriptif

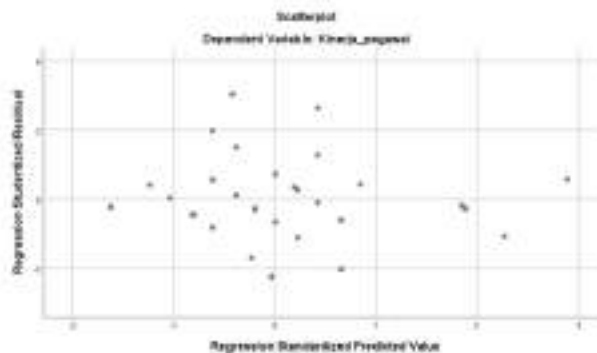
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan	.447	2.236
	Komunikasi internal	.447	2.236

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: output SPSS 26, 2026

Output pengolahan statistik via SPSS menegaskan bahwa matriks indikator skor tolerance beserta Variance Inflation Factor (VIF) berada pada batas aman, yang berarti model regresi bersih dari gangguan multikolinearitas. Dampak baiknya, dimensi kepemimpinan dan komunikasi internal memenuhi syarat untuk diuji serenta mempunyai skor tolerance di angka 0,447 serta nilai VIF di kisaran 2,236, sedangkan pada variabel komunikasi internal juga didapati skor tolerance senilai 0,447 serta nilai VIF senilai 2,236. Oleh karena angka tolerance berada di atas 0,1 dan angka VIF berada di bawah 10, maka kesimpulannya kedua variabel independen tersebut tidak mengalami multikolinearitas yang berlebihan. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi internal layak diaplikasikan dalam persamaan regresi guna membedah tingkat variabel kinerja pegawai.

3) Heteroskedastisitas



Sumber: output SPSS 26, 2026

Gambar 4. 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Visualisasi diagram pencar (scatterplot) memaparkan kalau sebaran sekelompok titik data tidak membentuk suatu rute atau skema geometris tertentu. Sebaran titik data tersebut ¹⁸menyebar secara acak dan bebas baik pada posisi atas ataupun bawah garis nol sumbu Y, sebuah petunjuk kuat bahwa estimasi regresi terbebas dari kendala varians residual yang timpang. Artinya, varians residual di dalam model regresi ini terbukti homogen atau tidak memiliki perbedaan yang berarti.

Namun untuk memperkuat asumsi bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, di uji lagi lewat pengerjaan uji Glejser. Langkah ini diambil guna mendeteksi ada tidaknya indikasi masalah heteroskedastisitas pada model regresi lewat prosedur meregres absolut dari nilai ³⁸residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi dinilai aman dari gangguan heteroskedastisitas. Berikut ini hasil dari kalkulasi ⁵uji Glejser.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.280	.781
	Gaya kepemimpinan	2.080	.044
	Komunikasi internal	-1.671	.102

¹²⁸a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: output SPSS 26, 2026

Mengacu pada output uji Glejser, diperoleh angka signifikansi untuk variabel pola kepemimpinan senilai 0,044 ($< 0,05$) yang

mengindikasikan munculnya gejala heteroskedastisitas. Sedangkan pada komponen komunikasi internal didapati nilai signifikansi senilai 0,102 ($S > 0,05$) yang mengindikasikan kalau area tersebut bebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena itu, masih terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Perhitungan data statistik secara mendalam untuk keperluan uji regresi linear berganda dapat dilihat pada lampiran, dan penjelasan lebih lanjut akan disajikan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4. 7
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	3,077	1,766	
	Gaya kepemimpinan	,277	,099	,287
	Komunikasi internal	,607	,094	,662

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: output SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil kalkulasi model regresi linear berganda yang tertera, rumusan persamaan regresi untuk model ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 3,077 + 0,277X_1 + 0,607X_2$$

- 1) Nilai konstanta (3,077) menunjukkan bahwa bila variabel gaya memimpin serta saluran komunikasi internal bernilai konstan atau nol, maka tingkat performa pegawai diproyeksikan berada di angka 3,077.
- 2) Gaya kepemimpinan (0,277) menggambarkan kalau tiap adanya penambahan satu satuan pada variabel gaya memimpin, maka akan ikut menaikkan capaian performa pegawai sebesar 0,277. Output ini signifikan secara statistik karena perolehan nilai Sig. $0,008 < 0,05$, yang bermakna kalau pendekatan kepemimpinan membawa andil positif serta signifikan bagi kinerja pegawai.

3) Komunikasi internal (0,607) menunjukkan kalau setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi internal bakal mendongkrak capaian kinerja pegawai sebesar 0,607. Hasil kalkulasi ini signifikan secara statistik dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05, sehingga membuktikan bahwa pola komunikasi internal memberikan pengaruh positif dan bermakna pada performa kerja pegawai.

c. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi yaitu dipakai guna mengukur seberapa jauh variasi pada variabel terikat mampu dijawab oleh model regresi. Nilai R Square ini punya rentang angka di antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Semakin kecil nilai R^2 , semakin terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 terpantau mendekati angka satu, hal tersebut memberi petunjuk bahwa kumpulan variabel bebas punya kemampuan yang hampir menyeluruh dalam memprediksi variasi yang ada di variabel terikat.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.793	.731

Predictors: (Constant), Komunikasi internal, Gaya kepemimpinan

Sumber: output SPSS 26, 2026

Merujuk pada tabel ringkasan model di atas, didapatkan nilai Adjusted R Square senilai 0,793. Indikator angka statistik tersebut secara nyata membuktikan bahwa kontribusi gabungan dari variabel bebas yang diuji (iklim manajerial dan kelancaran pesan internal) dalam menerangkan variasi turun-naiknya kinerja pegawai adalah sebesar 79,3%.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Pada riset ini, pengujian t diaplikasikan guna melihat seberapa besar dampak dari tiap-tiap variabel bebas, yakni variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap variabel terikatnya, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut akan diuraikan pengujian untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel secara mandiri dalam konteks studi ini.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.743	.089
	Gaya_ kepemimpinan	2.791	.008
	Komunikasi_ internal	6.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: output SPSS 26, 2026

Adapun ketentuan dalam pengujian hipotesis yaitu jika tingkat signifikansi kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kebalikannya, bila nilai signifikansi di atas 0,05, maka H_0 otomatis diterima dan H_a digugurkan. Berpatokan pada ringkasan data di atas, maka pengerjaan uji hipotesis untuk studi ini menghasilkan poin-poin berikut:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil regresi, nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan tercatat senilai 2,791 dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Lantaran angka

signifikansinya di bawah batas 5%, hal itu membuktikan kalau pendekatan kepemimpinan membawa efek positif sekaligus bermakna bagi performa kerja staf. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Makin berdaya guna model kepemimpinan yang diterapkan di internal kantor, maka bakal semakin terdongkrak pula kualitas kinerja yang diperlihatkan oleh para staf. Sebaliknya, apabila cara memimpin dirasa kurang efektif, maka produktivitas kerja pegawai pun berpotensi ikut merosot.

b. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai

Ho : Komunikasi internal tidak memberikan andil positif serta signifikan bagi performa pegawai

H_a : Komunikasi internal membawa andil positif serta signifikan pada performa pegawai

Merujuk pada output regresi, angka t hitung untuk variabel komunikasi internal yaitu sebesar 6,444 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Karena perolehan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, hal tersebut menandakan kalau saluran komunikasi internal memberikan kontribusi positif dan bermakna pada optimalnya performa staf. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Makin sehat pola komunikasi internal yang dibangun di dalam instansi, otomatis produktivitas yang dihasilkan oleh jajaran pegawai juga akan semakin melesat. Komunikasi internal yang baik mampu menyelaraskan penyampaian pesan, menguatkan koordinasi tim, sekaligus menekan risiko terjadinya salah paham saat memproses tugas, sehingga

ujung-ujungnya ikut mengoptimalkan capaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

2) Uji F

Pengujian F diproses demi mendeteksi seberapa besar efek gabungan variabel gaya memimpin beserta komunikasi internal secara serentak terhadap tingkat produktivitas kerja staf.

Tabel 4. 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,787	2	45,394	85,064	,000 ^b
	Residual	22,413	42	,534		
	Total	113,200	44			

15

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi internal, Gaya kepemimpinan

Sumber: output SPSS 26, 2026

Berdasarkan data pada tabel ANOVA di atas, diperoleh angka F hitung senilai 84,999, yang artinya kombinasi seluruh variabel bebas di dalam model regresi ini secara serentak punya pengaruh nyata pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi (Sig.) yang posisinya di bawah angka 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi internal, secara simultan membawa dampak positif serta bermakna pada kualitas performa karyawan. Output tersebut memberi petunjuk bahwa rumpun variabel bebas di dalam model regresi secara bersama-sama memberikan andil yang sangat nyata bagi fluktuasi kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik parsial, variabel gaya kepemimpinan terbukti membawa dampak positif sekaligus bermakna bagi produktivitas aparatur yang bekerja pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Hal ini didukung oleh temuan regresi yang mencatatkan skor t hitung senilai 2,791 dengan tingkat signifikansi di angka $0,008 < 0,05$. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan pada iklim manajerial atasan meningkat, maka capaian kerja pegawai otomatis akan ikut terdongkrak. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi satu komponen penting yang bisa memicu optimalnya efisiensi tugas serta tanggung jawab para pegawai.

Secara teoretis, cara memimpin mencerminkan skema perilaku yang diterapkan seorang atasan saat memandu, mengarahkan, sekaligus membakar motivasi para staf demi merealisasikan target lembaga. Pada lingkungan Disbudparpora Kota Kediri, pola kepemimpinan yang ideal tergambar dari kecakapan pimpinan sewaktu merumuskan keputusan, menyuntikkan motivasi secara berdaya guna, serta memberikan instruksi yang gamblang kepada pegawai. Pemimpin yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis bakal memupuk gairah kerja, ketertiban, serta rasa tanggung jawab pegawai, sehingga berdampak langsung pada meroketnya performa instansi secara global.

Temuan riset ini selaras dengan konsep yang dipaparkan oleh Rivai (2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia bekerja secara optimal demi merealisasikan visi organisasi. Di samping itu, hasil studi ini juga didukung oleh pemikiran Sutrisno (2016) yang menyebutkan kalau model kepemimpinan yang efektif sanggup mengontrol motivasi sekaligus produktivitas kerja pegawai. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan riset yang digarap oleh Dwiguna et al. (2023) dan Ziraluo (2024) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan membawa kontribusi positif serta bermakna pada performa kerja pegawai.

2. Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara mandiri memperlihatkan kalau saluran komunikasi internal berdampak positif serta signifikan dalam memengaruhi kualitas kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Berdasarkan kalkulasi regresi, komponen komunikasi internal memperoleh nilai t hitung di angka 6,444 dengan tingkat signifikansi senilai $S0,000 < 0,05$. Temuan di lapangan ini mengonfirmasi bahwa kelancaran arus informasi di internal kantor menjadi stimulus utama melesatnya capaian kerja yang diraih oleh para aparatur. Dengan kata lain, komunikasi internal yang berjalan secara optimal mampu mendukung peningkatan efektivitas kerja, koordinasi, serta pencapaian tujuan organisasi.

Secara konseptual, komunikasi internal menggambarkan skema pertukaran pesan atau info yang bergulir di dalam instansi, baik yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan maupun antarpegawai dalam lingkungan kerja. Pada Disbudparpora Kota Kediri, pola komunikasi internal diwujudkan lewat penyampaian pesan yang jelas, koordinasi tugas yang terstruktur, adanya ruang untuk berpendapat, serta umpan balik yang membangun. Pegawai yang memperoleh informasi secara tepat dan akurat cenderung lebih mudah memahami tupoksi mereka masing-masing, sehingga mampu mengeksekusi pekerjaan secara efektif, efisien, sekaligus sejalan dengan target organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini senada dengan landasan teori dari Siregar et al. (2021) yang memaparkan kalau interaksi komunikasi internal memegang andil krusial dalam menyusun koordinasi dan kerja sama antaranggota organisasi guna mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif mampu meminimalkan kesalahpahaman, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan kualitas hubungan kerja dalam organisasi. Kesimpulan ini juga diperkuat oleh studi dari Ardianto dan Purnama (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berperan sebagai instrumen utama

dalam memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Selain itu, riset ¹³⁷ ini juga sejalan dengan kajian yang diproses oleh Ardianto dan Purnama (2023) serta Praditasari et al. (2025) yang sama-sama memvalidasi kalau saluran komunikasi internal punya andil positif dan signifikan bagi produktivitas karyawan. Pegawai yang mendapatkan informasi secara jelas, tepat, dan berkesinambungan terbukti mampu menunjukkan performa kerja yang jauh lebih baik, serta tingkat produktivitas yang makin melonjak. ¹⁴ Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi internal yang transparan serta suportif demi menyokong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

³⁴ 3. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian statistik secara serentak mengonfirmasi kalau kolaborasi antara model kepemimpinan yang baik serta saluran informasi yang sehat menjadi penentu utama dalam mengontrol produktivitas kerja staf secara kolektif pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Mengacu pada output uji F, ¹⁶¹ didapatkan nilai F hitung di kisaran 85,064 dengan angka ¹²⁵ signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian tersebut membuktikan kalau kombinasi gaya memimpin dan pola komunikasi internal secara bersama-sama mampu memprediksi naik-turunnya capaian kerja aparatur pada Disbudparpora Kota Kediri. Di sisi lain, perolehan angka ¹⁶³ Adjusted R Square sebesar 0,793 memberi petunjuk kalau duet kedua variabel bebas tersebut sanggup ⁷ menjelaskan variasi performa pegawai sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, produktivitas kerja staf tidak hanya bersandar pada ¹⁶⁰ satu aspek tunggal, melainkan merupakan akumulasi dari kontribusi beragam faktor yang saling bertalian mendukung dalam lingkungan organisasi.

Dalam konteks Disbudparpora Kota Kediri, kualitas kerja pegawai dapat dioptimalkan lewat harmonisasi antara gaya memimpin yang suportif

serta pengelolaan komunikasi internal yang terarah. Ketika kedua elemen ini berjalan beriringan, maka akan tercipta ¹⁰⁸ lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengambilan keputusan yang tepat akan lebih efektif apabila didukung oleh komunikasi internal yang terbuka dan lancar. Pegawai yang menerima instruksi secara benderang serta ditopang informasi yang akurat bakal memiliki pemahaman yang mendalam seputar tugas dan kewajibannya, sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal dan produktif.

Temuan riil ini memperkuat proposisi ilmiah dari Afandi (2018) yang menegaskan bahwa produktivitas kerja aparatur berakar dari pelbagai stimulus makro, termasuk di dalamnya aspek kepengawasan atasan dan ekosistem pertukaran pesan. Sinergi antara komando yang jelas dan arus informasi yang minim distorsi memudahkan staf menangkap orientasi besar Lembaga organisasi, meningkatkan koordinasi kerja, serta mendorong terciptanya kinerja yang jauh lebih optimal. ¹⁴ Temuan ini pun didukung oleh studi Dwigunga et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kombinasi gaya memimpin serta saluran komunikasi internal secara simultan berdampak positif dan bermakna bagi ¹⁴² produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperkuat sistem komunikasi internal secara berkelanjutan agar performa kerja para pegawai bisa terus berkembang dan mendukung ketercapaian semua target lembaga secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan riset mengenai efek pendekatan kepemimpinan serta komunikasi internal pada produktivitas pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri, dapat dirangkum beberapa poin sebagai berikut:

1. Secara parsial, gaya memimpin terbukti punya andil yang bermakna buat mendongkrak performa staf. Artinya, setiap peningkatan kualitas manajerial oleh pimpinan akan selaras dengan kenaikan produktivitas kerja para pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab mereka.
2. Komunikasi internal secara parsial juga terbukti membawa dampak positif dan signifikan pada produktivitas staf. Hal ini membuktikan bahwa pola interaksi yang terbangun dengan baik, entah itu di antara sesama rekan sejawat maupun antara atasan dengan bawahan, langsung berkontribusi pada peningkatan hasil kerja.
3. Secara simultan, kedua variabel tadi yakni gaya kepemimpinan dan komunikasi internal bersama-sama memberikan kontribusi positif serta bermakna terhadap performa staf. Integrasi antara kepemimpinan yang suportif dan lalu lintas pesan yang transparan mampu membangun suasana kantor yang nyaman, yang ujungnya merangsang rasa memiliki serta etos kerja pegawai dan mutu kerja pegawai.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil riset ini memvalidasi bahwa gaya memimpin dan komunikasi internal punya dampak positif dan signifikan bagi produktivitas staf Disbudparpora Kota Kediri. Riset ini memperkuat khazanah teori MSDM yang menyatakan bahwa tumbuh kembangnya suatu lembaga birokrasi ditentukan oleh kompetensi pengawasan atasan serta kejelasan informasi yang berlangsung di dalam organisasi.

Penelitian ini juga memperkuat pandangan Kartono tentang peran krusial gaya kepemimpinan dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai, serta gagasan Devito tentang komunikasi internal yang efektif dalam menunjang koordinasi, pemahaman peran, dan relasi kerja yang sehat. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan ilmiah yang memperluas pemahaman tentang aspek-aspek penentu performa staf di lingkungan instansi publik.

2. Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi internal memiliki peran yang sedikit lebih besar daripada gaya kepemimpinan terhadap performa staf. Oleh karena itu, Disbudparpora Kota Kediri perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang tepat dan jelas, koordinasi yang terstruktur, serta mendorong komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai.

Di sisi lain, atasan juga perlu senantiasa mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang mampu memotivasi, membimbing, dan mendukung pegawai. Gaya memimpin yang tepat sasaran mampu memacu semangat, rasa tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini membuktikan kalau sekitar 79,3% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui dua variabel tersebut, yang mengindikasikan bahwa perbaikan pada kedua faktor tersebut menjadi langkah strategis yang efektif untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Disbudparpora Kota Kediri.

3. Implikasi Kebijakan

Sebagai tindak lanjut, instansi dapat merancang sejumlah kebijakan guna mendorong peningkatan kualitas kepemimpinan dan komunikasi internal, di antaranya:

- a. Menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan secara rutin bagi pejabat struktural untuk meningkatkan kecakapan dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, komunikasi, dan pembimbingan pegawai.
- b. Mengembangkan sistem komunikasi internal yang lebih terstruktur melalui rapat koordinasi berkala, briefing kerja, pemanfaatan media komunikasi internal, serta keterbukaan dalam penyampaian informasi.
- c. Mendorong terciptanya budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif agar setiap pegawai merasa memiliki ruang untuk menyampaikan masukan, gagasan, maupun saran demi kemajuan organisasi.
- d. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap praktik kepemimpinan dan komunikasi internal untuk memastikan keduanya berjalan optimal dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai Disbudparpora Kota Kediri dapat terus berkembang sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan secara efektif dan berkesinambungan.

C. Saran

1. Bagi Disbudparpora Kota Kediri

a. Gaya Kepemimpinan

Mengingat besarnya dampak gaya kepemimpinan terhadap performa kerja staf (koefisien 0,277), maka jajaran manajemen Disbudparpora direkomendasikan untuk rutin mengasah kompetensi komunikasi manajerial, pengambilan keputusan untuk terus mengasah kemampuan kepemimpinan, khususnya dalam hal pengambilan keputusan, komunikasi, pemberian motivasi, dan pengarahan kepada pegawai. Pemimpin juga diharapkan mampu membangun suasana kerja yang terbuka, mendorong kolaborasi, dan memberikan teladan positif agar pegawai semakin termotivasi dalam bekerja.

b. Komunikasi Internal

Lewat koefisien 0,607 dan signifikansi 0,000, hasil ini menegaskan bahwa pola komunikasi internal yang bermutu mampu meningkatkan performa staf secara signifikan. Oleh karena itu, jajaran manajemen Disbudparpora sangat direkomendasikan untuk menata ulang jembatan penyampaian informasi internal serta mempererat harmoni interaksi vertikal-horizontal demi memangkas risiko miskomunikasi operasional, baik antar sesama pegawai maupun antara pimpinan dan bawahan, ³² melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efisien, serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis guna mencegah terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas.

c. Kinerja Pegawai

Data ¹¹⁶ koefisien determinasi (Adjusted R Square) di angka 0,793 atau 79,3% mengindikasikan ⁷⁵ bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 79,3%, sementara 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan riset ini. Karena itu, instansi perlu mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, ¹²⁰ motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja,

dan kepuasan kerja agar upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilaksanakan di Disbudparpora Kota Kediri dengan total populasi 83 pegawai dan sampel sebanyak 45 responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel agar hasil riset jauh lebih representatif. Di samping itu, peneliti selanjutnya juga dapat menyertakan variabel lain yang belum diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompetensi pegawai, mengingat masih ada 20,7% faktor lain yang belum terjangkau. Perluasan objek penelitian ke instansi atau organisasi lain juga dianjurkan untuk memperkaya perbandingan dan pengembangan temuan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Perguruan tinggi diharapkan terus memberikan dukungan kepada mahasiswa dalam melaksanakan penelitian di instansi pemerintah maupun organisasi lainnya, sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengalaman nyata dalam mengaplikasikan teori manajemen SDM, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja pegawai.
- b. Perguruan tinggi juga diharapkan memperbanyak kegiatan akademik seperti seminar, pelatihan penelitian, dan forum diskusi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, guna memperluas wawasan mahasiswa tentang teori maupun praktik di lapangan, sehingga mampu menghasilkan karya penelitian yang lebih bermutu dan memberikan manfaat nyata.

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

2

eprints.pancabudi.ac.id

Internet Source

3

journal.ppsuniyap.id

Internet Source

4

repository.umsu.ac.id

Internet Source

5

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya

Student Paper

6

core.ac.uk

Internet Source

7

Submitted to UPN Veteran Yogyakarta

Student Paper

8

blog.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

9

www.scribd.com

Internet Source

10

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

11

text-id.123dok.com

Internet Source

12

ejournal.unmuha.ac.id

Internet Source

13

journalcenter.org

Internet Source

14

repository.unissula.ac.id

Internet Source

15

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

-
- 16 repository.upstegal.ac.id
Internet Source
-
- 17 Submitted to Universitas Papua
Student Paper
-
- 18 repository.uinjkt.ac.id
Internet Source
-
- 19 repository.upbatam.ac.id
Internet Source
-
- 20 ejournal.uhn.ac.id
Internet Source
-
- 21 repository.usu.ac.id
Internet Source
-
- 22 eprints.umk.ac.id
Internet Source
-
- 23 jurnal.pancabudi.ac.id
Internet Source
-
- 24 jurnal.risetilmiah.ac.id
Internet Source
-
- 25 Sugino, Sugino. "Engaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Puskesmas Randulawang Blora)", Universit Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication
-
- 26 Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper
-
- 27 eprints.poltekkesjogja.ac.id
Internet Source
-
- 28 Submitted to Universitas Mulawarman
Student Paper
-
- 29 Submitted to Universitas Trunojoyo
Student Paper
-
- 30 id.123dok.com
Internet Source
-
- 31 jurnal.researchideas.org
Internet Source
-
- 32 Submitted to Universitas PGRI Palembang

33

eprints.unimudasorong.ac.id

Internet Source

34

www.bajangjournal.com

Internet Source

35

inobis.org

Internet Source

36

ejournal.uniska-kediri.ac.id

Internet Source

37

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

38

repository.uindatokarama.ac.id

Internet Source

39

skripsistie.files.wordpress.com

Internet Source

40

123dok.com

Internet Source

41

repository.stie-mce.ac.id

Internet Source

42

Submitted to Fakultas Ilmu Budaya

Student Paper

43

Submitted to Abdullah Gul University

Student Paper

44

repository.stimi-bjm.ac.id

Internet Source

45

jrm.ekasakti.org

Internet Source

46

ojs.umrah.ac.id

Internet Source

47

Alhidayah, Evaliya Isni. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Program Full Day School di MTs Negeri 1 Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

48

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

-
- 49 ejournal.unimugo.ac.id
Internet Source
-
- 50 ojs.ft.uniska-kediri.ac.id
Internet Source
-
- 51 openjournal.unpam.ac.id
Internet Source
-
- 52 ppjp.ulm.ac.id
Internet Source
-
- 53 repository.unja.ac.id
Internet Source
-
- 54 Submitted to unars
Student Paper
-
- 55 eprints.unpak.ac.id
Internet Source
-
- 56 etheses.iainkediri.ac.id
Internet Source
-
- 57 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source
-
- 58 lppm.usm.ac.id
Internet Source
-
- 59 penerbitadm.com
Internet Source
-
- 60 repository.ub.ac.id
Internet Source
-
- 61 repository.unipasby.ac.id
Internet Source
-
- 62 repository.unpas.ac.id
Internet Source
-
- 63 repository.upi.edu
Internet Source
-
- 64 www.library.stiebumiputera.ac.id
Internet Source
-
- 65 Asriandi Asriandi, Fachri Apriliyan Mutiyasnur, Fadliani Sahaka, Agusman Harefa, Nur Muhlis. "Determinasi Kinerja Karyawan: Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kerjasam Tim", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Publication

-
- 66 Submitted to Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
Student Paper
-
- 67 jom.umri.ac.id
Internet Source
-
- 68 journal.sinov.id
Internet Source
-
- 69 journal.uta45jakarta.ac.id
Internet Source
-
- 70 Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia
Student Paper
-
- 71 Silvia Silvia, Sinta Westika Putri. "Pengaruh Kemudahan Penggunaan Aplikasi Access by KAI terhadap Kepuasan Pelanggan Kereta Api Pariaman Ekspres", YASIN, 2025
Publication
-
- 72 journal.pancabudi.ac.id
Internet Source
-
- 73 repository.uigm.ac.id
Internet Source
-
- 74 repository.unifa.ac.id
Internet Source
-
- 75 www.darulhuda.or.id
Internet Source
-
- 76 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper
-
- 77 Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014
Publication
-
- 78 Submitted to msu
Student Paper
-
- 79 Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Student Paper
-
- 80 etd.uinsyahada.ac.id
Internet Source
-
- 81 journal.ipm2kpe.or.id
Internet Source
-
- 82 journal.stiem.ac.id
Internet Source

83 jurnal.uniraya.ac.id
Internet Source

84 repository.ummat.ac.id
Internet Source

85 repository.unibos.ac.id
Internet Source

86 Ajeng Marga Kusuma, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SM PGRI WONOASRI", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017
Publication

87 Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium
Student Paper

88 Submitted to LPPM
Student Paper

89 Submitted to Southville International School and Colleges
Student Paper

90 digilib.uinkhas.ac.id
Internet Source

91 ejournal.unsrat.ac.id
Internet Source

92 eprints.stiebankbpdjateng.ac.id
Internet Source

93 files01.core.ac.uk
Internet Source

94 jurnal.minartis.com
Internet Source

95 ocs.unud.ac.id
Internet Source

96 ojs.stieamkop.ac.id
Internet Source

97 Submitted to Politeknik STIA LAN
Student Paper

98 ejournal.insuriponorogo.ac.id
Internet Source

-
- 99 eprints.walisongo.ac.id
Internet Source
-
- 100 jurnal.stieykp.ac.id
Internet Source
-
- 101 jurnal.uisu.ac.id
Internet Source
-
- 102 kolokiumkpmipb.wordpress.com
Internet Source
-
- 103 repository.bunghatta.ac.id
Internet Source
-
- 104 www.yrpioku.com
Internet Source
-
- 105 Aldi Riyanto, Yulia Tri Kusumawati, Praja Hadi Saputra. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda", The Journal Business and Management Research, 2025
Publication
-
- 106 Faudzya Azzahra, M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, Irwan Abdullah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026
Publication
-
- 107 Kayla Putri Zalsabila Efendy, Anwar Anwar, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, Zai Ruma, Rezky Amalia Hamka. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Publication
-
- 108 Sisi Purnama Sari, Zusmawati Zusmawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan", ARZUSIN, 2026
Publication
-
- 109 bajangjournal.com
Internet Source
-
- 110 digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source
-
- 111 docplayer.info
Internet Source
-
- 112 e-journal.nalanda.ac.id

113 ejournals.stiedharmaputra-smg.ac.id

Internet Source

114 idoc.pub

Internet Source

115 journal.independentresearchcenter.com

Internet Source

116 karyailmiah.unisba.ac.id

Internet Source

117 repository.helvetia.ac.id

Internet Source

118 repository.ut.ac.id

Internet Source

119 [Serius Zebua. "Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Komunikasi Digital terhadap Work Engagement: Peran Moderasi Organizational Trust", eCo-Fin, 2025](#)

Publication

120 dinastipub.org

Internet Source

121 docobook.com

Internet Source

122 ejournal.unisda.ac.id

Internet Source

123 ejurnal.undana.ac.id

Internet Source

124 ejurnal.unisri.ac.id

Internet Source

125 ejurnal.untag-smd.ac.id

Internet Source

126 eprints.uny.ac.id

Internet Source

127 jmp-unpak.id

Internet Source

128 journal.al-matani.com

Internet Source

129 repository.ar-raniry.ac.id
Internet Source

130 repository.itb-ad.ac.id
Internet Source

131 saburai.id
Internet Source

132 Nafi, Zidni Choiron. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
Publication

133 Riska Panimba, Kordiana Sambara, Djusniati Rasinan. "Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar", RIGGS: Journal Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Publication

134 adoc.pub
Internet Source

135 aira.or.id
Internet Source

136 anzdoc.com
Internet Source

137 azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com
Internet Source

138 documents.mx
Internet Source

139 ifrelresearch.org
Internet Source

140 journal.politeknik-pratama.ac.id
Internet Source

141 journal.uho.ac.id
Internet Source

142 jurnal.feb-umi.id
Internet Source

143 jurnal.peneliti.net
Internet Source

144 jurnal.unived.ac.id
Internet Source

145

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

146

plj.ac.id

Internet Source

147

repository.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

148

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

149

repository.uhn.ac.id

Internet Source

150

repository.umb.ac.id

Internet Source

151

repository.unsri.ac.id

Internet Source

152

vdocuments.site

Internet Source

153

www.coursehero.com

Internet Source

154

www.journal.unrika.ac.id

Internet Source

155

www.scilit.net

Internet Source

156

Siti Julaiha Ananda Putri, Khusnik Huzdafidah, Mutinda Teguh Widayanto. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Rocket Chicken Mastrip Kota Probolinggo", eCo-Fin, 2025

Publication

157

ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN PRODUCT QUALITY TERHADAP BUYING DECISION SERTA DAMPAKNYA PADA SATISFACTION (Survei Pada Konsumen Produk Kosmetik Rossa Beauty Di Kota Pontianak)", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

158

Elsa Puspa Rizki, Mursidah Nurfadillah, Fenty Fauziah. "Pengaruh Komunikasi Internal c Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", The Journal of Business and Management Research, 2025

Publication

159 Erlina Devinta, Sri Laksmi Pardanawati, Indra Lila Kusuma. "Pengaruh Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE) dan Net Profit Margin (NPM) terhadap Pertumbuhan Lab Perusahaan Makanan dan Minuman yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021 2025", YASIN, 2026

Publication

160 Imbar Hadi Wintjoko H, Martaleni Martaleni, Rini Astuti. "Kinerja aparatur pemerintah: Peran gaya kepemimpinan, pengembangan SDM, dan disiplin kerja", Journal of Management and Digital Business, 2026

Publication

161 Lilis Hidayatus Sugiarti, Dea Amellia, Angels Monica, Adinda Diah Fatikha Yusuf, Arinnd Cindy, Nindya Kartika Kusmayati. "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Retail di Surabaya", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026

Publication

162 Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti. "Effect of Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT. Candi Jaya Amerta", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020

Publication

163 Minne Sotha Roma Ito Br Sinaga, Herlina Novita, Rifaldi Marbun. "Dampak Pelatihan Ke Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2023

Publication

164 Ni Luh Meilia Setyani, Gunawan Wibisono, Komang Sudarsana. "Office Facilities Work Motivation And Discipline Determining Village Apparatus Performance", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2026

Publication

165 Rosmauli Lumban Raja, Thomas Sumarsan Goh, Saur Meliana Sipayung. "Pengaruh Struktur Kepemilikan, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan dan Sales Growth Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Barang konsumen Primer Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026

Publication

166 Santana, Andhan. "Mode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Difasilitasi Disiplin Kerja pada Pegawai Penanggulangan Kebakaran dan Bencana di Kabupaten Kotawaringin Barat", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia) 2024

Publication

167 Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

168

Uci Adinda, Julianto Hutasuhut, Toni Hidayat, Anggia Sari Lubis, Zamaluddin Sembiring. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOORDINASI DAN KOMUNIKASI INTERNA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATANG KUIS", Jurnal Manajemen 2025

Publication

169

Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

On



Universitas Nusantara PGRI Kediri

Status Terakreditasi Baik Sekali

SK BAN-PT No.671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112 Telp.(0354)771576,771503 Kediri

Website: <https://lp2m.unpkediri.ac.id> email: lemliit@unpkediri.ac.id

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI



Nama : Merlinda Yahya
NPM : 2212010187
Prodi : S1-Manajemen
Semester/Tahun Akademik : Genap, 25/26
Hari/Tanggal Ujian : Senin / 13 Juli 2026
Judul : KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL PADA
DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, KEPEMUDAAN, DAN
OLAHRAGA (DISBUDPARPORA) KOTA KEDIRI
Dengan Hasil : Revisi Naskah
Nilai : 87 (A)

Catatan Revisi:

Revisi lakukan sesuai instruksi yang ada di lembar makalah, batas waktu nya 1 Minggu, Perbaiki penulisan
tambahkan fenomena
cek populasi sampel
tambahkam pembahasan

Ketua, Penguji

(PONIRAN YUDHO LEKSONO, S.E,
S.Psi, M.M)

Penguji 1

(Dr. DIAN KUSUMANINGTYAS, S.E,
M.M)

Penguji 2

(SIGIT RATNANTO, S.T, M.M)

NB:

- Tanda Tangan revisi (Ketua Penguji, Penguji 1, dan Penguji ke-n) dilakukan secara manual
- Nilai berasal dari gabungan dari seluruh dosen penguji
- Daftar Dosen yang telah mengisi nilai: Dian Kusumaningtyas, Poniran Yudho Leksono, Sigit Ratnanto

KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI/TESIS



Nama : Merlinda Yahya
 NPM : 2212010187
 Prodi : Manajemen
 Semester : GNP
 Thn Akademik : 25/26

No.	Sem/TA	Tanggal	Dosen Pembimbing	Materi	Catatan
1	GNP 25/26	23 Juni 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	Lainnya	Acc.
2	GNP 25/26	09 Maret 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	Topik Penelitian	Konsultasi Bidang SDM.
3	GNP 25/26	13 Maret 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	Judul Penelitian	Judul sudah selesai bisa lanjut.
4	GNP 25/26	03 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB I	Revisi Latar belakang dan Rumusan.
5	GNP 25/26	10 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB I	Acc.
6	GNP 25/26	10 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB II	Tata peneliti, kutipan dan tabel.
7	GNP 25/26	20 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB II	Kerangka Berpikir dan Hipotesis.
8	GNP 25/26	24 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB II	Acc.
9	GNP 25/26	24 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB III	Revisi operasional dan Jadwal.
10	GNP 25/26	27 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB III	Acc.
11	GNP 25/26	27 April 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB IV	Tata penulisan dan Analisis data.
12	GNP 25/26	05 Mei 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB IV	Revisi pembahasan dan Uji Hipotesis.
13	GNP 25/26	12 Mei 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB IV	Acc.
14	GNP 25/26	12 Mei 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB V	Revisi Kesimpulan dan Saran.
15	GNP 25/26	21 Mei 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	BAB V	Acc.
16	GNP 25/26	02 Juni 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	Daftar Pustaka	Acc.
17	GNP 25/26	23 Juni 2026	PONIRAN YUDHO LEKSONO	Lainnya	Acc.
18	GNP 25/26	22 April 2026	SIGIT RATNANTO	Judul Penelitian	Acc.
19	GNP 25/26	23 April 2026	SIGIT RATNANTO	BAB I	Latar belakang dan tujuan.
20	GNP 25/26	24 April 2026	SIGIT RATNANTO	BAB I	Penulisan.
21	GNP 25/26	29 April 2026	SIGIT RATNANTO	BAB II	Kajian teori.
22	GNP 25/26	30 April 2026	SIGIT RATNANTO	BAB II	Referensi dari buku.
23	GNP 25/26	06 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB II	Kesimpulan di kajian teori.
24	GNP 25/26	07 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB II	Acc.
25	GNP 25/26	08 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB III	Referensi kurang jelas.
26	GNP 25/26	14 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB III	Rincian proses pengumpulan data.
27	GNP 25/26	15 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB III	Acc.
28	GNP 25/26	20 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB IV	Penambahan referensi.
29	GNP 25/26	21 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB IV	Angka setiap tabel.
30	GNP 25/26	22 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB IV	Penambahan tabel.
31	GNP 25/26	27 Mei 2026	SIGIT RATNANTO	BAB IV	Acc.
32	GNP 25/26	03 Juni 2026	SIGIT RATNANTO	BAB V	Kesimpulan dan saran.
33	GNP 25/26	04 Juni 2026	SIGIT RATNANTO	BAB V	Acc.

Kaprodi Manajemen

Dosen Pembimbing Akademik

Dosen Pembimbing Utama

☑ Valid

☑ Valid

☑ Valid

(RESTIN MEILINA, S.E, M.M)

(RINO SARDANTO, S.Pd, M.Pd)

(PONIRAN YUDHO LEKSONO, S.E,
S.Psi, M.M)