

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

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



Oleh :

**TYAS AYU PUTRI FITRIA
2212010447**

**FAKULTAS EKONOMI DABISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

Skripsi oleh:

TYAS AYU PUTRI FTRIA
NPM: 22.1.20.10.447

Judul:

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian / Sidang Skripsi Prodi
Manajemen

FEB UN PGRI Kediri

Pada Tanggal: Juli 2026

Pembimbing I



Dr. Dian Kusumaningtyas, S.E., M.M
NIDN. 0703108302

Pembimbing II



Poniran Yudho Leksono, S.E., S.Psi, M.M
NIDN. 0704047306

Skripsi oleh :

TYAS AYU PUTRI FITRIA

NPM : 22.1.20.10.447

Judul :

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI**

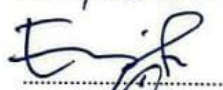
Telah dipertaruhkan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Pada Tanggal : 21 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Dian Kusumaningtyas, S.E, M.M
2. Penguji I : Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama :Tyas Ayu Putri Fitria
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl Lahir :13 November 2002
NPM 2212010447
Fak/Jur/Prodi :Ekonomi dan Bisnis/S1 Manajemen

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

Kediri, 19 Juni 2026
Yang Menyatakan



TYAS AYU PUTRI FITRIA
NPM:22.1.20.10.447

Motto:

“ Apapun yang diawali dengan Bismillah tidak pantas jika diakhiri dengan kata menyerah”

“what you manifest, yo will eventually possess”

“Manifestasi adalah benih, usaha dan doamu adalah airnya, sabarmu adalah sang waktu, dan mewujudkannya adalah buah yang kau petik”

“ Beranilah bermimpi setinggi langit, setidaknya jika kamu terjatuh, kamu jatuh diatas bintang-bintang”

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **Kinerja Pegawai DiTinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Kaprodi Manajemen.
4. Dr.Dian Kusumaningtyas, M.M selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Bapak Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Bapak dan Ibu, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, doa, motivasi, dan materi.
7. Sahabat dan juga teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
8. Ucapan terima kasih juga disampaikan pada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 21 Juli 2026



TYAS AYU PUTRI FITRIA
NPM: 2212010447

RINGKASAN

Tyas Ayu Putri Fitria 2212010447 Kinerja Pegawai DiTinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2026.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi.

Tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, transparan, dan profesional mengharuskan instansi pemerintah memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang harus menjalankan tugas pelayanan transportasi di tengah masa pemulihan pascakrisis kebakaran kantor pemerintah. Dalam kondisi tersebut, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kerja yang dimiliki, serta komunikasi organisasi yang terjalin di lingkungan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian kausalitas. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden pegawai tetap (PNS atau PPPK) Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Pernyataan	iv
Motto	v
Prakata.....	vi
Ringkasan	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II Landasan Teori	8
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Pegawai	8
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Gaya Kepemimpinan	13
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja	18
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Komunikasi Organisasi.....	23
E. Kerangka Berpikir.....	30
F. Hipotesis	34
BAB III Metode Penelitian	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional.....	35
C. Instrumen Penelitian.....	36
D. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	45
E. Populasi dan Sampel	46
F. Prosedur Penelitian.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan	81
BAB V Penutup.....	87
A. Simpulan.....	87
B. Implikasi.....	88
C. Saran	89
Daftar Rujukan.....	91
Lampiran.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu Kinerja Pegawai.....	11
2.2 : Penelitian Terdahulu Gaya Kepemimpinan.....	16
2.3 : Penelitian Terdahulu Motivasi Kerja	21
2.4 : Penelitian Terdahulu Komunikasi Organisasi	28
3.1 : Nilai Skala Likert	37
3.2 : Kisi - Kisi Instrumen Penelitian	37
3.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen	42
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
3.5 : Jadwal Penyusunan Proposal	45
3.6 : Jadwal Penyusunan Skripsi.....	45
3.7 : Kriteria Interpretasi Mean.....	48
4.1 : Usia Responden.....	57
4.2 : Jenis Kelamin Responden.....	57
4.3 : Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan	58
4.4 : Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	62
4.5 : Distribusi Jawaban Variabel Komunikasi Organisasi.....	64
4.6 : Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai	69
4.7 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	74
4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas (Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF).....	75
4.9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.10 : Hasil Uji t (Uji Parsial)	78
4.11 : Hasil Uji F (Uji Simultan).....	80
4.12 : Nilai Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Berpikir.....	33
4.1 : Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri	56
4.2 : Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot.....	74
4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Instrumen Penelitian	96
Daftar Pertanyaan	97
Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	102
<i>Output SPSS</i>	105
Surat Izin Penelitian.....	114
Surat Balasan Penelitian	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada meningkatnya efektivitas organisasi, tercapainya target kerja, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Namun, berdasarkan fenomena yang ditemukan selama pelaksanaan PKL di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, gangguan terhadap sistem kerja dan koordinasi antarpegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat mengalami penurunan apabila organisasi tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta komunikasi organisasi yang baik.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Seiring dengan perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis, instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi berbagai tantangan pelayanan publik. Pegawai dituntut tidak hanya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan, bekerja sama dalam tim, serta memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada meningkatnya efektivitas organisasi, tercapainya target kerja, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. memberikan kinerja terbaiknya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, kurangnya koordinasi, serta menurunnya kinerja pegawai. Pariaman. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Rahman dan Brahmasari (2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Penelitian Lestari et al. (2025), Dakhi (2024), Mansur et al. (2025), Nurlaili dan Aprianti (2023), serta Rahmah et al. (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, kurang disiplin, dan tidak mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dibuktikan dalam penelitian sebelumnya. Lestari et al. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Dakhi (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Wahyuni (2022), Rosalina dan Suryani (2023), serta Chantika et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, ide, maupun umpan balik yang terjadi

antaranggota organisasi dalam rangka mendukung pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas, meningkatkan koordinasi antarbagian, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik kerja, hambatan koordinasi, serta menurunkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pentingnya komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Hijriyah et al. (2026) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Rahman dan Brahmasari (2025), Wahyuni (2022), Latief dan Rahayu (2024), Junita et al. (2023), Widiawati et al. (2023), serta Sutarto dan Habeahan (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik mampu menciptakan koordinasi kerja yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Berdasarkan uraian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi, dapat dipahami bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sedangkan komunikasi organisasi yang baik mampu menciptakan koordinasi kerja yang efektif sehingga mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada berbagai instansi pemerintah. Meskipun demikian, penelitian terdahulu dilakukan pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda-beda sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian. Selain itu, penelitian yang menggabungkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi

organisasi secara simultan pada lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri masih relatif terbatas. Padahal, Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri sebagai salah satu organisasi perangkat daerah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan transportasi, pengelolaan lalu lintas, dan pelayanan publik di bidang perhubungan. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengkaji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, serta penguatan komunikasi organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Pegawai Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?

2. Apakah motivasi kerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
3. Apakah kualitas komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan Rumusan masalah diatas, Sehingga tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak, diantara manfaatnya yaitu:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi pemulihan SDM yang lebih efektif, seperti pelatihan kepemimpinan adaptif dan program motivasi kerja, sehingga mengurangi downtime operasional dan mempercepat pemulihan kinerja pegawai pasca kebakaran.

b. Bagi Pemerintah Daerah dan Instansi

Serupa Memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan ketahanan organisasi pemerintah terhadap bencana, termasuk protokol komunikasi darurat dan sistem dukungan psikologis, yang dapat diterapkan di kabupaten lain untuk mencegah kerugian ekonomi dan sosial akibat gangguan operasional.

c. Bagi Praktisi Manajemen SDM

Memberikan panduan praktis bagi manajer dan pemimpin dalam mengelola krisis, seperti penggunaan model kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi tim dan memperbaiki komunikasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko pergantian pegawai di lingkungan kerja yang rentan bencana.

2. Manfaat Teoritis

a. Kontribusi pada Pengembangan Ilmu Manajemen SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, serta dapat menjadi rujukan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

b. Pengisi Kesenjangan Literatur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab kesenjangan dalam penelitian sebelumnya dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan

komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah daerah, sehingga dapat memperluas dan memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

c. Dasar untuk Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan kerangka berpikir bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik di lingkungan instansi pemerintah maupun organisasi sektor lainnya, serta mendorong pengembangan penelitian yang lebih komprehensif di bidang manajemen SDM.

DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In SUKA-Press. SUKA-Press. Agsela, & Pebriansyah. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tambang di Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 178-187.
- Agustian, A., Sudaryanto, E., & Rully, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Afixkpgyo Indonesia. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 2(2), 39-43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Angguningtiyas, D., & Yuliana, L. (2025). Peran Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *MASMAN: Master Manajemen*, 3(3), 01-11. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.883>
- Ariska, E., Yusuf, M., Mulyadi, & Zalikha. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(4), 825-830. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1173>
- Aulia, A. R., & Cindoswari, A. R. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan JMS Batam. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 07(6).
- Ayu Putri, F., Andin, M., Rangkuti, N. A., Fadilla, S. R., Lubis, S. F. M., & Wasiyem. (2024). Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan: Studi Teori Hersey dan Blanchard. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4889-4893. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6771>
- Candra, D. M. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356-368.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Faraby, I. K., Dewi, A. S., Munawaroh, N. A., & Kuniawati, E. (2026). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi Pada Donkid ' s Bordir Komputer Kediri. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 1289-1304.
- Farida, N. (2022). Fungsi dan Aplikasi Motivasi dalam Pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.133>
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39-55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>

- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. In UMSIDA Press. UMSIDA Press Redaksi.
- Khamdani, M. N., & Damayanti, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis IV*, 4, 1183-1189.
- Langke, R. (2022). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Journal of Islamic Education Leadership*, 2(1), 28-38. <https://doi.org/10.30984/jmpi.v2i1.440>
- Latief, K., & Pramudita Budi Rahayu. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. *Journal Proxemics*, 1(1), 47-63. <https://doi.org/10.55638/jprox.v1i1.17>
- Mutiara, R., & Fitria Hermiati, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 548-570. <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Padmasari, N., Makkiyah, M., & Isa, M. (2023). Kepemimpinan Tim (Team Leadhershship). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 101-119. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1771>
- Prabawa, D. C., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Era Industri. *Journal Media Akademik*, 2(11), 2-20.
- Rakhmalina, I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 14-34.
- Robbins, S. P., Coulter, M., Coulter, M. K., & Randel, A. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior*. In Pearson Education Limited (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Roskiana, S., & Haris, P. I. (2022). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan*

- Aplikasi). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.: i-viii. UNG Press Gorontalo.
- Saputra, M. A., Nurwati, & Wati, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 578-590.
- Setiawan, S., & Cahayani, A. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Transaksi*, 13(1), 76-86.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 334-354.
- Sinaga, J., Maidani Maidani, Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., Faturrahman, M. I., & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154-163. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jkis.v1i4>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., & Zusrony, E. (2021). Komunikasi Organisasi. In Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI ORGANISASI CETAK.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI_ORGANISASI_CETAK.pdf)
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Purba, E. R. S., Fuadi, & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) Anita.
- Maeswara: *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239-248.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella,
- Tirta, N. A. N., Askafi, E., & Baehaki, I. (2024). Analisis Kinerja KaryawDitinjau Dari Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada PT Bintang Kadiri Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 280-289.

- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O. H. D., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 11(3), 935-945.
- Wahab. (2024). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2(5), 454-460.
- Wijatmiko, E., Komar Priatna, D., & Ridwan, S. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Bagian Klinik Bedah Syaraf Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 2(4), 182-192. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.974>