

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PADA DISHUB KEDIRI

Tyas Ayu Putri Fitria^{1*}, Dian Kusumaningtyas², Poniran Yudho Leksono³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

tyasayuputri@gmail.com*, diankusuma@unpkediri.ac.id, poniranyudho@unpkediri.ac.id

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, work motivation, and organizational communication on employee performance at the Department of Transportation of Kediri Regency during the post-crisis recovery period following an office fire. This study employs a quantitative approach with a causal research design. The sample consisted of 40 permanent employees (civil servants and government employee with work agreements) selected using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using SPSS version 25. The results indicate that, both partially and simultaneously, leadership style, work motivation, and organizational communication have a positive and significant influence on employee performance. These findings suggest that the more effective the leadership style applied, the higher the work motivation perceived, and the better the organizational communication established, the greater the employee performance achieved. The novelty of this study lies in its focus on examining these three variables simultaneously within the context of organizational recovery following a crisis at a local government transportation agency.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Organizational Communication, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dalam masa pemulihan pascakrisis kebakaran kantor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian kausalitas. Sampel penelitian berjumlah 40 pegawai tetap (PNS atau PPPK) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan, dan semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kebaharuan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks pemulihan organisasi pascakrisis pada instansi pemerintah daerah di bidang perhubungan.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan [1]. Pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, transparan, dan profesional mengharuskan setiap instansi pemerintah memiliki pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, baik dari aspek individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang dinilai memiliki peran penting adalah gaya kepemimpinan.

Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun semangat kerja, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya [2]. 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 serta menurunnya kinerja pegawai. 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 [3]. 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. 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 antar anggota organisasi dalam rangka mendukung pelaksanaan pekerjaan [4].

Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas, meningkatkan koordinasi antarbagian, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja, sedangkan komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik kerja, dan menurunkan produktivitas pegawai. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai pada berbagai instansi. Gaya kepemimpinan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng [5], Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima [6], serta Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan [7].

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong [8] dan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah [9]. Selain itu, komunikasi organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin [10], Kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur [11], dan Kantor Desa Mulyasari [12]. Penelitian terdahulu pada umumnya dilakukan secara terpisah pada masing-masing variabel atau pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda-beda, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang menggabungkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan pada lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri masih relatif terbatas, terutama dalam konteks pemulihan organisasi pascakrisis kebakaran kantor pemerintah yang berdampak signifikan terhadap operasional dan kinerja pegawai.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara khusus meneliti kinerja pegawai dengan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan pada subjek pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang terlibat langsung dalam masa pemulihan pascakrisis kebakaran kantor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru terkait manajemen sumber daya manusia sektor publik dalam menghadapi krisis, serta menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, serta penguatan komunikasi organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pasca krisis kebakaran kantor pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang terdampak dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan pasca krisis kebakaran kantor pemerintah. Teknik pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan sehingga diperoleh sebanyak 40 responden sebagai sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form yang dapat diakses melalui tautan berikut: <https://forms.gle/NGytBqPLUgvznnYm6>.

Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Responden diminta memberikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan persepsi mereka terkait pelaksanaan pekerjaan pasca krisis kebakaran kantor pemerintah. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung maupun melalui media komunikasi kepada pegawai yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Menurut Sugiyono (2025), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas skor 5 untuk Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Netral (N), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji

heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pasca krisis kebakaran kantor pemerintah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Form kepada 40 responden yang merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dan memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan usia dan jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia di atas 25 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau 75% dari total responden. Sementara itu, responden yang berusia 21–25 tahun berjumlah 10 orang atau 25%, dan tidak terdapat responden yang berusia 18–20 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh pegawai dengan usia yang relatif matang dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 37 orang atau 92,5% dari total responden. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai yang menjadi responden penelitian didominasi oleh laki-laki, yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan di bidang perhubungan dan transportasi yang sebagian besar memerlukan mobilitas serta aktivitas operasional lapangan yang tinggi. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini dinilai telah mampu merepresentasikan kondisi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri secara umum.

Uji Asumsi Klasik

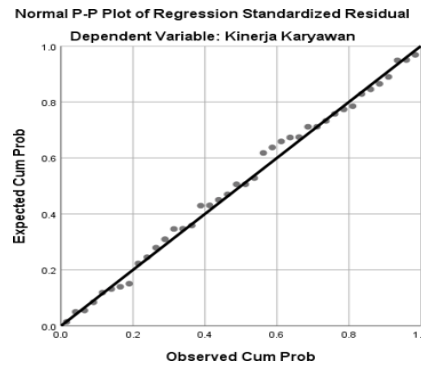
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu, atau variabel residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi berada di atas 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov dan titik-titik data mengikuti garis diagonal pada grafik P-Plot Normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69554766
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.081
	Negative	-.056
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: *Output SPSS 25, 2026*



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

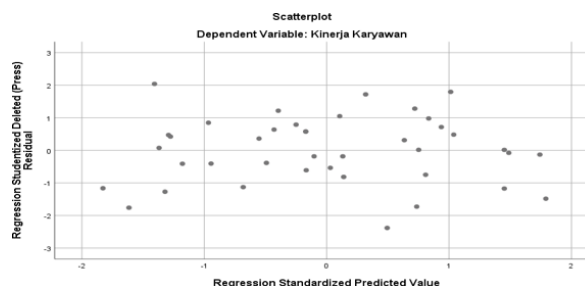
Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, serta titik-titik pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual tersebar mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, di mana suatu model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,909 dengan VIF sebesar 1,100, variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,987 dengan VIF sebesar 1,013, sedangkan variabel komunikasi organisasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,909 dengan VIF sebesar 1,100. Karena seluruh variabel menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1 serta nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi..

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Penyebaran titik juga tidak terpusat pada satu area tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memeriksa dan memodelkan hubungan sebab akibat antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25 dan hasilnya disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.913		1.078	.288
	Kualitas Produk	.351	.502	7.815	.000
	Harga	.176	.140	2.263	.030
	Brand Personality	.368	.637	9.903	.000

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 2, diperoleh model persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 2,913 + 0,351X_1 + 0,176X_2 + 0,368X_3$$

- Nilai konstanta sebesar 2,913 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi bernilai nol, maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar 2,913; 2
- Gaya kepemimpinan sebesar 0,351 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,351; 3.
- Motivasi kerja sebesar 0,176 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,176; 4.
- Komunikasi organisasi sebesar 0,368 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,368.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil uji t, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 7,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pasca krisis kebakaran kantor pemerintah.

Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,263 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Sementara itu, variabel Komunikasi Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 9,903 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, penyampaian informasi, dan pelaksanaan tugas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pasca krisis kebakaran kantor pemerintah. Di antara ketiga variabel tersebut, Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t hitung tertinggi yaitu sebesar 9,903, diikuti oleh Gaya Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 7,815, dan Motivasi Kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,263. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pegawai pasca krisis tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang efektif dalam mendukung koordinasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Uji F

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,780, yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 2,87, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pasca krisis kebakaran kantor pemerintah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel-

variabel independen dalam model penelitian secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan atau variasi Kinerja Pegawai. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, dan semakin efektif komunikasi organisasi yang terjalin, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada pada rentang 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin kecil nilai R^2 , maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin terbatas. Sebaliknya, semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,854. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 85,4% dibentuk oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 14,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,865 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pasca krisis kebakaran kantor pemerintah.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,351. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan [7]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Torta Indonesia [6]. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, kreativitas, serta produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,030 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,176 yang bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8]. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah [9]. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang mampu menggerakkan individu untuk bekerja secara maksimal. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi dan mereka memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya, terutama selama masa pemulihan pascakrisis, maka motivasi kerja akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,368 yang bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin [10]. Hal ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur [11] dan Kantor Desa Mulyasari [12]. Komunikasi organisasi yang baik mampu menciptakan pemahaman yang sama antara pimpinan dan pegawai sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama pada situasi darurat pascakebakaran yang menuntut koordinasi cepat dan akurat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,854 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 85,4%, sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja juga menjadi pertimbangan penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan, pengawasan, serta keteladanan kepada pegawai; motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan yang meningkatkan semangat dan tanggung jawab pegawai; sedangkan komunikasi organisasi berperan dalam memperlancar penyampaian informasi dan koordinasi pekerjaan. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang efektif, meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta membangun komunikasi organisasi yang baik agar mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal, khususnya dalam mendukung proses pemulihan pelayanan publik pascakrisis.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta komunikasi organisasi yang mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, khususnya dalam konteks pemulihan organisasi pascakrisis kebakaran kantor pemerintah. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri perlu mempertahankan dan mengembangkan kualitas kepemimpinan, memperhatikan kebutuhan motivasi pegawai, serta membangun sistem komunikasi organisasi yang terbuka dan efektif guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan demi terwujudnya pelayanan publik yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler G. Human Resource Management. 16th ed. Pearson Education; 2020.
- [2] Manalu RP, Napitupulu D. Konsep dan Pengukuran Kinerja Organisasi. *J Manaj Dan Bisnis* 2023;8:45-56.
- [3] Setiawan A, Cahayani A. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat; 2021.
- [4] Roskiana, Haris A. Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *J Adm Pub* 2020;6:112-24.
- [5] Mansur A, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *J Manaj* 2025;7:88-97.
- [6] Wulandari, G. A., Kusumaningtyas, D., & Raharjo, I. B. (2023). Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV Torta Indonesia. *Simposium Manajemen dan Bisnis II*, Vol. 2, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- [7] Rahmah F, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan). *J Adm Dan Manaj*

- 2023;11:201-10.
- [8] Nadim, N. A., & Leksono, P. Y. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim. *Simposium Manajemen dan Bisnis IV*, Vol. 4, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
 - [9] Chantika R, et al. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah. *J Manaj Dan Adm* 2023;4:33-42.
 - [10] Latief K, Rahayu PB. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. *J Proxemics* 2024;1:47-63.
<https://doi.org/10.55638/jprox.v1i1.17>
 - [11] Junita S, et al. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. *J Adm Publik* 2023;6:88-99.
 - [12] Widiawati R, et al. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Mulyasari. *JlIm Manaj Bisnis* 2023;8:120-9.
 - [13] Sutarto, Habeahan. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. *J Manaj Publik* 2022;3:55-64.
 - [14] Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 19th ed. Pearson Education; 2024.
 - [15] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
 - [16] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2025.