

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL PADA DISBUDPARPORA KOTA KEDIRI

Merlinda Yahya^{1*}, Poniran Yudho Leksono², Sigit Ratnanto³

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

merlinday11@gmail.com * ponoranyudho@unpkediri.ac.id sgt.ratnanto@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study examines the influence of leadership style and internal communication on employee performance at the Department of Culture, Tourism, Youth, and Sports (Disbudparpora) of Kediri City. A quantitative approach with a correlational design was employed. The study population comprised all employees of Disbudparpora Kediri City, with 45 respondents determined through a saturated sampling technique. Data were gathered via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results confirm that leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Internal communication was likewise proven to exert a positive and significant effect on employee performance. When tested simultaneously, both variables demonstrated a significant combined influence on employee performance. The novelty of this research lies in its specific examination of both variables within a local government institution, contributing empirical evidence to the advancement of human resource management practices in the public sector.

Keywords: *Employee Performace, Leadership Style, Internal Communication, Human Resource Management*

Abstrak

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri. Pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional diterapkan dalam penelitian ini. Seluruh pegawai Disbudparpora Kota Kediri menjadi populasi penelitian, dengan 45 responden sebagai sampel yang ditetapkan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula komunikasi internal yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus pengujiannya di lingkup instansi pemerintah daerah, sehingga memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berperan sebagai motor penggerak seluruh kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah dirancang. Keberhasilan suatu organisasi tidak semata-mata ditopang oleh ketersediaan modal, teknologi, atau infrastruktur yang lengkap, melainkan juga sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan lingkungan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkesinambungan.

Salah satu tolok ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan kapasitas individu dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta selaras dengan norma dan etika yang berlaku. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja secara produktif, tepat waktu, dan sesuai target yang ditetapkan.

Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi, menurunkan mutu layanan, dan melemahkan efektivitas organisasi secara keseluruhan [1].

Di era reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang kian meningkat, instansi pemerintah dituntut untuk terus mengupayakan peningkatan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi pemerintah dalam mewujudkan pelayanan yang cepat, tepat sasaran, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami secara menyeluruh berbagai faktor yang berdampak pada kinerja pegawai guna merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat untuk mendorong produktivitas kerja. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar organisasi. Salah satu faktor organisasional yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi. Komunikasi yang efektif mampu mewujudkan koordinasi kerja yang solid, memperlancar distribusi informasi, serta membangun keseragaman persepsi di antara anggota organisasi sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara optimal [2].

Di samping komunikasi, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang banyak mendapat sorotan dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat vital karena pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan memengaruhi perilaku pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan menentukan pola hubungan antara atasan dan bawahan, proses pengambilan keputusan, serta cara membangun motivasi kerja pegawai [3].

Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaiknya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat memunculkan berbagai persoalan, seperti melemahnya motivasi kerja, munculnya konflik internal, rendahnya partisipasi pegawai, hingga merosotnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting yang perlu dikaji dalam rangka mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama, Kabupaten Nias Selatan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, serta membangun relasi kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai [4]. Temuan ini diperkuat oleh Nadim dan Leksono (2025) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengangkat kinerja karyawan melalui pemberian motivasi dan pengawasan yang efektif. [5]. Selain itu, menambahkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong kepuasan kerja pegawai, yang akhirnya berimbas pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi [6].

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi internal juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang berlangsung di dalam organisasi, baik secara vertikal antara pimpinan dengan bawahan maupun secara horizontal antarsesama pegawai. Komunikasi yang berjalan lancar akan mendorong terwujudnya koordinasi kerja yang efektif, meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta akselerasi penyelesaian pekerjaan. Melalui komunikasi internal yang berjalan baik, setiap pegawai dapat memahami tugas, tanggung jawab, dan arah tujuan organisasi dengan lebih jelas, sehingga efektivitas kerja pun meningkat.

Peran penting komunikasi internal dalam mengoptimalkan kinerja pegawai telah dibuktikan oleh beragam penelitian. menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Alor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan koordinasi kerja, mempercepat penyampaian informasi, serta mempermudah pelaksanaan tugas pegawai. [7]. Juga menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, sehingga produktivitas kerja pun meningkat [8].

Semakin memperkuat argumen mengenai pentingnya komunikasi internal dalam organisasi. Penelitian mereka menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai

melalui terciptanya iklim kerja yang kondusif, terbukanya ruang pertukaran informasi, serta meningkatnya koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai wahana untuk mempererat hubungan kerja antarsesama anggota organisasi [9].

Komunikasi internal yang dipadukan dengan kerja sama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi yang terjalin dengan baik memungkinkan anggota tim untuk saling memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif [10]. Juga menjelaskan bahwa komunikasi internal berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui pembentukan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang ditopang oleh komunikasi yang terbuka dan transparan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat [11].

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi internal tidak dapat dipisahkan dalam konteks peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan dan motivasi kepada bawahan, tetapi juga sanggup membangun pola komunikasi yang terbuka, jelas, dan partisipatif. Membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengisyaratkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan pola komunikasi yang efektif di lingkungan kerja [12].

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi internal, beberapa penelitian turut mengidentifikasi disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai faktor yang ikut menentukan kinerja pegawai. Nursiti dan Angriani (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan dan target yang ditetapkan [13]. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai [14]. Sementara itu, mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memacu peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, dalam konteks organisasi pemerintahan, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal tetap menjadi faktor yang paling dominan karena keduanya berkaitan langsung dengan proses koordinasi, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan tugas sehari-hari [15].

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk dilaksanakan. Penelitian ini diharapkan dapat menghadirkan gambaran empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Selain memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kepemimpinan dan efektivitas komunikasi internal, demi mendorong peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai kerangka analisis untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi internal (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Populasi yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Kediri dengan total keseluruhan sebanyak 83 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan mengacu pada rumus Slovin dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 45 orang yang ditetapkan sebagai responden penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu metode memilih sampel secara acak dan sederhana di mana setiap anggota dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden dalam penelitian. Dengan teknik ini, setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga bisa mewakili ciri-ciri kelompok yang lebih objektif.

Sumber informasi dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan langsung dari para responden dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada pegawai di Dinas Budaya, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Kediri. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen dari instansi, arsip organisasi, serta berbagai literatur yang terkait dengan topik penelitian tersebut.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima tingkat jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator dari setiap variabel yang diteliti. Variabel gaya kepemimpinan dinilai berdasarkan empat indikator, yaitu kemampuan dalam membuat keputusan, kemampuan memotivasi orang lain, kemampuan berkomunikasi dengan baik, serta kemampuan memberikan petunjuk atau arahan yang jelas. Variabel komunikasi internal diukur berdasarkan indikator seperti gaya berkomunikasi, cara menyampaikan pesan, isi pesan yang diberikan, kejelasan dalam menyampaikan informasi, serta perilaku yang dianggap baik. Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator seperti jumlah pekerjaan yang dikerjakan, kualitas hasil pekerjaan, kepatuhan terhadap jadwal, kehadiran di tempat kerja, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan lainnya.

Sebelum proses analisis data dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu melewati serangkaian pengujian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian benar-benar layak dan tepat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, pengujian dilanjutkan dengan pemeriksaan asumsi klasik yang mencakup tiga tahapan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, guna memverifikasi bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh persyaratan statistik yang diperlukan.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Adapun teknik analisis yang dipilih adalah regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahapan, yakni uji t yang bertujuan untuk menelaah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, uji F yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh seluruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) yang berfungsi untuk mengukur seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan dan komunikasi internal dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di lingkungan Disbudparpora Kota Kediri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai karakteristik data penelitian yang mencakup tiga variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, serta tingkat sebaran data dari masing-masing variabel yang menjadi objek penelitian. Rangkuman hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	45	22.00	30.00	25.47	1.660
Komunikasi Internal	45	23.00	30.00	25.24	1.747
Kinerja Pegawai	45	23.00	30.00	25.47	1.604
Valid N (listwise)	45				

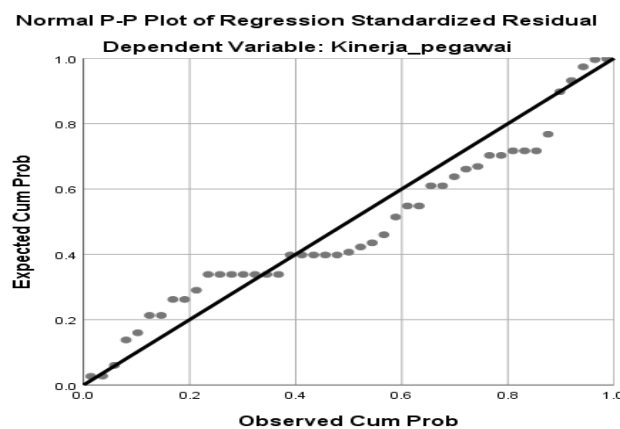
Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Merujuk pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian memperlihatkan nilai rata-rata yang mengindikasikan bahwa para responden pada umumnya memberikan penilaian yang positif terhadap gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja pegawai di lingkungan Disbudparpora Kota Kediri. Sementara itu, nilai standar deviasi pada setiap variabel menunjukkan bahwa sebaran data tidak terlalu jauh dari nilai rata-ratanya, sehingga data tersebut dinilai cukup baik dan memadai untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan dengan tujuan untuk memverifikasi apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi dapat

dilakukan. Hasil pengujian normalitas yang menggunakan grafik Plot Probabilitas Normal (P-P Plot) ditampilkan secara visual pada Gambar 1.



Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

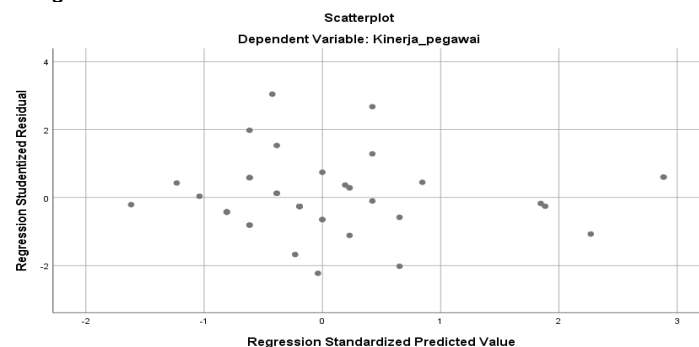
Mengacu pada Gambar 1, pola sebaran titik-titik data yang mengelompok di sekitar garis diagonal mengindikasikan bahwa data penelitian telah mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas yang menjadi salah satu prasyarat dalam model regresi dapat dinyatakan telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi internal masing-masing memperoleh nilai tolerance sebesar 0,447 yang melampaui batas minimum 0,10, serta nilai VIF sebesar 2,236 yang masih berada di bawah ambang batas maksimum 10. Hasil tersebut mempertegas bahwa model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga kedua variabel independen tersebut layak diikutsertakan secara bersamaan dalam model penelitian tanpa menimbulkan permasalahan statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi yang perlu diperiksa dalam analisis regresi adalah kesamaan varians residual. Oleh karena itu, dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot, dan hasil pengamatan tersebut ditampilkan dalam gambar berikut.



Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang dapat diidentifikasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga salah satu persyaratan penting dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja pegawai. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk memeriksa

apakah hipotesis penelitian tersebut benar secara terpisah atau secara bersamaan. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.077	1.766
	Gaya kepemimpinan	.277	.099
	Komunikasi internal	.607	.094

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Dari tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,077 + 0,277X_1 + 0,607X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam cara memimpin dan berkomunikasi di dalam organisasi akan memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai secara bersamaan. Nilai koefisien 0,277 pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin yang digunakan, maka performa pegawai cenderung semakin meningkat. Sementara itu, variabel komunikasi internal memiliki koefisien sebesar 0,607, yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal dalam organisasi, maka semakin baik pula hasil kinerja pegawainya.

Nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan adalah 0,008 dan komunikasi internal adalah 0,000, keduanya lebih kecil dari 0,05, yang berarti kedua variabel tersebut memengaruhi secara signifikan kinerja pegawai. Dari dua variabel yang diteliti, komunikasi internal memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan, karena memiliki koefisien regresi tertinggi, yaitu 0,607. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas komunikasi di dalam organisasi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Disbudparpora Kota Kediri

Berdasarkan temuan penelitian, gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Bukti statistik menunjukkan nilai *t* hitung mencapai 2,791 dengan tingkat signifikansi 0,008, yakni lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Angka tersebut mengonfirmasi bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja para pegawai.

Kepemimpinan yang berjalan secara efektif berperan penting dalam memberikan arah kerja yang jelas, menumbuhkan motivasi, mempererat relasi antaranggota tim, serta mendorong pegawai agar bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Ketika seorang pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat sekaligus memberikan dukungan nyata kepada bawahannya, suasana kerja yang kondusif pun terbentuk, dan hal ini pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan menegaskan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai [4]. Hal ini turut diperkuat dengan mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan secara efektif dapat meningkatkan kepuasan kinerja pegawai, sehingga secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh [6].

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Disbudparpora Kota Kediri

Penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 6,444 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mempertegas bahwa semakin baik kualitas komunikasi internal yang terjalin, semakin tinggi pula kinerja yang mampu dihasilkan oleh para pegawai.

Komunikasi internal yang terkelola dengan baik memungkinkan informasi mengalir secara jelas, cepat, dan akurat ke seluruh lapisan pegawai. Lebih dari itu, komunikasi yang berjalan efektif turut

memperlancar koordinasi antar unit kerja, meminimalkan potensi kesalahan dalam penyelesaian tugas, serta mempererat hubungan baik di antara sesama pegawai maupun antara pimpinan dan bawahan.

Di lingkungan Disbudparpora Kota Kediri, komunikasi internal yang berfungsi dengan baik membantu setiap pegawai memahami peran, tugas, serta tanggung jawab masing-masing dengan lebih baik, sehingga pekerjaan dapat dirampungkan secara lebih efektif dan efisien. Kondisi ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [12]. Hal serupa juga menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif terbukti mampu mendorong peningkatan kualitas kerja sekaligus produktivitas pegawai dalam organisasi [11].

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Disbudparpora Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,064 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh berada di bawah batas toleransi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri.

Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,793 mengindikasikan bahwa sebesar 79,3% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, yakni gaya kepemimpinan dan komunikasi internal. Adapun sisa 20,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam cakupan model penelitian ini.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi, bukan semata-mata ditentukan oleh satu faktor tunggal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi secara efektif, bila ditopang oleh sistem komunikasi internal yang berjalan dengan baik, akan melahirkan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Pada akhirnya, kondisi tersebut mendorong seluruh pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil ini selaras dengan temuan yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [12]. Oleh karena itu, Disbudparpora Kota Kediri perlu secara konsisten meningkatkan mutu kepemimpinan serta mengoptimalkan efektivitas komunikasi internal sebagai upaya berkelanjutan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri. Temuan ini menggarisbawahi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif, serta didukung oleh sistem komunikasi internal yang berfungsi dengan baik di dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa komunikasi internal menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan ini semakin memperkuat landasan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh kapasitas individu, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional, terutama kepemimpinan dan komunikasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan motivasi, serta memberikan dukungan nyata kepada pegawai, apabila dipadukan dengan komunikasi internal yang efektif, akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kondisi tersebut pada akhirnya memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai dapat diraih melalui penguatan kualitas kepemimpinan dan pembenahan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Kediri dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis. Langkah-langkah konkret yang dapat diterapkan mencakup pengembangan kompetensi kepemimpinan, peningkatan koordinasi antar unit kerja, penyampaian informasi yang lebih terstruktur dan efektif, serta pembangunan pola komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Dari sisi teoritis, penelitian ini turut memperkaya khazanah bukti empiris mengenai peran gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Mengingat keterbatasan yang

ada, peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan mengintegrasikan variabel-variabel tambahan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompetensi pegawai, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara lebih menyeluruh dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Samsuddin H. KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dr . Harun Samsuddin , S . Pd ., M . M ., 1 ed. Sidoarjo: Indomedia Pustaka; 2018.
- [2] Siregar RT, Lestari ambar sri, Utami mira maulani, Bairizki robert tua siregar ujang enas debi eka putri imanuddin hasbi athik hidayatul ummah opan arifudin ita musfirowati hanika edwin zusrony reni cairunnisah hetty ismainar syamsuriansyah ahmad. Komunikasi Organisasi. 2021.
- [3] Setianingsih fikri jaya dwiguna; alum kusumah; rahayu. Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Makassar 2023;1:1–7.
- [4] Ziraluo YS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. J Ekon Bisnis 2024;7:278.
- [5] Nadim NA, Leksono PY. Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim. Pros Simp Nas Manaj dan Bisnis 2025;4:1019–28.
- [6] Hendri Jopanda SMS. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. PENGARUH GAYA Kepemimp DAN Lingkung KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI Var Interv 2021;6.
- [7] Muhammad Ali S. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. J Ilm Wahana Pendidik 2023;9:934–48.
- [8] Ardianto,Edi;Purnama I. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Bima. J Transform Mandalika, e-ISSN 2745-5882, p-ISSN 2962-2956 2023;4:552–7. <https://doi.org/10.36312/jtm.v4i10.1922>.
- [9] Rahmi A, Fitra, Andrea;Nasron, Riwanul;Maizi Z. Pengaruh Komunikasi Internal, Quality of Work Life Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh. J Ilm Manaj Muhammadiyah Aceh 2023;13:75–84. <https://doi.org/10.37598/jimma.v13i1.1819>.
- [10] Darmawan R, Karnama MM. Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang perusahaan karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktif atas perusahaan . berkembang di era globalisasi saat 2025.
- [11] Praditasari, Charisma, Alvina;Nurfadillah, Mursidah;Fauziah F. Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalimantan Timur. J Ekon Dan Bisnis 2025;5:669–80. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v5i4.3175>.
- [12] Sihombing, Mayangsari Ribca;Siagian, Nalom;Sihombing N. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter. J Ris Manaj dan Bisnis 2025;2:131–8. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2912>.
- [13] Nur N, Yurika A. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Manaj dan Perbank 2023;10:29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>.
- [14] Pratiwi DN, Aniek W. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. J Ilmu dan Ris Manaj 2021;10:1–16.
- [15] Permata sari B, Yudho Leksono P. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. rosidng Simp Nas Manaj dan Bisnis 2024;3:932.