

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala

Bintang Qhoiril Wijaya¹, Amandin², Yelli Aswariningsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : bintangwijaya2612@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Seluruh 31 pegawai dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Analisis regresi linear berganda dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja. Nilai determinasi 79,3% mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Kesimpulannya, kepemimpinan dan komunikasi yang efektif berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research analyzes the influence of leadership style and interpersonal communication on employee performance at the Gunung Kemala Village Head Office. This study uses a quantitative approach with questionnaires and documentation as data collection methods. All 31 employees were sampled using a saturated sampling technique. Multiple linear regression analysis with SPSS 26 shows that both variables have a significant effect, both partially and simultaneously, on performance. The determination value of 79.3% indicates that employee performance is largely influenced by leadership style and interpersonal communication. In conclusion, effective leadership and communication make important contributions to improving employee performance.

Keywords : *Leadership Style, Interpersonal Communication, and Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi pemerintahan, keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dan kemampuan interpersonal yang dimilikinya. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan arah kerja yang jelas, tetapi juga memengaruhi perilaku, semangat, dan kinerja bawahan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi variabel penting yang menentukan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan berperan sebagai jembatan untuk menyampaikan visi, instruksi kerja, dan penyelesaian konflik di lingkungan kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Saputra (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Khasanah (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian terkait kombinasi simultan dari kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintahan kelurahan, khususnya di daerah dengan dinamika birokrasi yang berbeda seperti di Kantor Lurah Gunung Kemala.

Kelurahan Gunung Kemala adalah salah satu wilayah kelurahan yang terletak di Kota Prabumulih, kelurahan ini berada di Kecamatan Prabumulih Barat dan dipimpin langsung oleh seorang Lurah. Lurah sebagai pimpinan di tingkat lokal yang harus memiliki sikap kepemimpinan. Berjalannya suatu kelompok atau organisasi dikarenakan adanya seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya yang mampu mengendalikan kelompok tersebut. Cara berkomunikasi dari seorang pemimpin perlu diperhatikan juga, karena para bawahan dapat meningkatkan kinerjanya karena arahan atau perintah dari seorang pemimpin. Adanya seorang pemimpin berpengaruh dengan jalannya organisasi. Menurut Arifin dalam Pemy (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dapat disimpulkan dalam mempengaruhi atau mengarahkan, pengikut membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan secara tidak langsung dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar dapat meningkatkan kinerja para bawahannya atau pegawainya dan tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi tujuan dari komunikasi ialah melakukan interaksi dengan orang lain, hingga terjadi sebuah interaksi sosial antara dua orang atau lebih. Menurut Devito dalam Citra (2022) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Komunikasi sesama rekan kerja juga perlu dilakukan, agar menimbulkan sebuah hubungan di tempat kerja tersebut.

Peningkatan sebuah kinerja juga dapat dipengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dari seorang pemimpin. Menurut Poltak dalam Fitriani (2023) bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Yang berarti kinerja pegawai memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan dan kesehatan organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai dapat memberikan kontribusi positif kepada berbagai aspek organisasi, sementara kinerja yang kurang baik dapat menimbulkan berbagai masalah, sehingga menjadi penting untuk selalu memperhatikan kinerja pegawai.

Seorang Lurah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan komunikasi interpersonal yang terbuka, jelas, dan berkelanjutan antara lurah dan pegawai sangat penting untuk memastikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dapat dipahami dengan baik. Seorang lurah yang efektif dalam komunikasi interpersonal akan lebih mudah membangun rasa saling percaya dan kerja sama terhadap pegawainya, serta dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di kantor tersebut.

Penulis mengangkat permasalahan terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dari seorang lurah di Kantor Lurah Gunung Kemala dikarenakan terjadinya pergantian lurah baru, yaitu Bapak Tohirin, S.Pd., M.Pd yang menjabat sebagai Lurah Kelurahan Gunung Kemala pada tanggal 25 Juli 2023. Penulis ingin mengetahui apakah dengan bergantinya lurah baru yang otomatis berubahnya gaya kepemimpinan dan cara berkomunikasi dari lurah lama akan mempengaruhi kinerja para pegawai di sana.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang memanfaatkan data numerik dan analisis statistik dalam proses pengumpulan serta pengolahan data guna memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Lurah Gunung Kemala, yang berlokasi di Jalan Raya Gunung Kemala, RT 02 RW 01, Kelurahan Gunung Kemala, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih. Adapun pelaksanaan penelitian dijadwalkan berlangsung dari tanggal 15 November 2024 hingga 30 Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Lurah Gunung Kemala, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, dengan total sebanyak 31 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yakni sebanyak 31 responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan maka penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang mana jenis penelitian ini berbentuk bilangan yang berupa angka-angka dan sumber data ini memiliki dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. menggunakan pengumpulan data melalui buku atau jurnal maupun secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuesioner.

Definisi Variabel

Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Hasibuan dalam Nursiti dan Anggrenani (2021) “mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahan dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan.”

Komunikasi Interpersonal (X2)

Menurut DeVito dalam Anggraini, dkk (2022) “komunikasi interpersonal atau antarpribadi adalah komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih yang berinteraksi secara langsung dengan tatap muka dan memiliki tujuan agar penerima pesan dapat langsung menerima dan memberikan respon langsung terhadap pesan yang didapat.”

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Afandi dalam Fitriani (2023) “kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara,



studi dokumentasi, serta penyebaran kuesioner kepada para responden. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam menentukan nilai r_{tabel} digunakan dalam distribusi nilai tabel r dengan derajat *degree of freedom* (df) sebagai berikut : $df = n-2=n$. Nilai n merupakan jumlah sampel dalam penelitian , maka nilai n nya adalah 31 orang, sehingga diperoleh : $df = 31-2 = 29$. Berdasarkan tabel *distribusi r product moment*, nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% (0,05), maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Validitas

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)			
No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.547	0.355	VALID
P2	0.611	0.355	VALID
P3	0.573	0.355	VALID
P4	0.584	0.355	VALID
P5	0.651	0.355	VALID
P6	0.736	0.355	VALID
P7	0.820	0.355	VALID
P8	0.740	0.355	VALID
P9	0.664	0.355	VALID
P10	0.712	0.355	VALID
KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)			
No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.708	0.355	VALID
P2	0.841	0.355	VALID
P3	0.862	0.355	VALID
P4	0.732	0.355	VALID
P5	0.802	0.355	VALID
P6	0.870	0.355	VALID
P7	0.777	0.355	VALID
P8	0.750	0.355	VALID
P9	0.819	0.355	VALID
P10	0.724	0.355	VALID
KINERJA PEGAWAI (Y)			
No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.676	0.355	VALID
P2	0.596	0.355	VALID
P3	0.712	0.355	VALID
P4	0.736	0.355	VALID
P5	0.691	0.355	VALID
P6	0.736	0.355	VALID
P7	0.811	0.355	VALID
P8	0.873	0.355	VALID
P9	0.814	0.355	VALID
P10	0.697	0.355	VALID

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung yang didapat semua sudah memenuhi ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$. diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel kinerja (Y) dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Lurah Gunung Kemala memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) yang nilai r tabel sebesar 0.355. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut dinyatakan valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Sahir (2022) Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden reliabilitas ini dinyatakan dalam bentuk angka, untuk mengukur reliabilitas peneliti dapat menggunakan cara uji *Cronbach's Alpha*.

Dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka kuesioner yang disajikan reliabel atau konsisten.

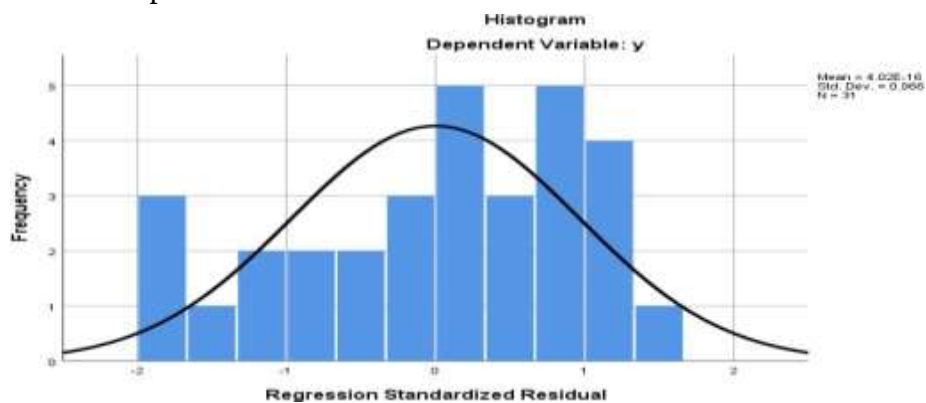
Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha"	N of Items	Nilai Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.864	10	0.6	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.932	10	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.902	10	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa ketiga variabel menunjukkan bahwa nilai Crobach's Alpha > 0.60 , sehingga reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak.



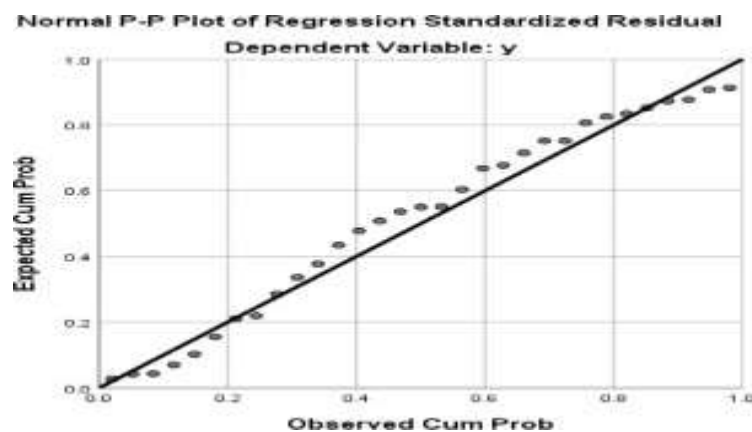
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1, histogram menunjukkan pola kurva lonceng yang mengindikasikan sebaran regresi mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Untuk analisis lebih lanjut, lihat tabel 3 hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91909913
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.080
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan. Selain itu pengujian juga melakukan menggunakan metode P-P Plot.

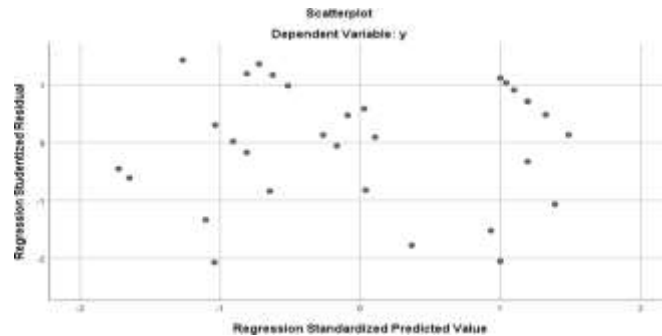


Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Dapat dilihat pada gambar 2 terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data menyebar dan mengikuti arah di sekitar garis diagonal maka uji normalitas menggunakan metode P-P Plot dinyatakan normal.

Uji Heteroskedasitisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka dapat dilakukan dengan melihat grafik pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4 yang menunjukkan hasil uji hesteroskedastisitas, tampak bahwa sebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinearitas

Uji yang digunakan ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki *Tolerance Value* $> 0,10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-2.654	4.866		-.546	.590	
	Gaya Kepemimpinan	.558	.202	.417	2.759	.010	.324 3.087
	Komunikasi Interpersonal	.499	.146	.515	3.409	.002	.324 3.087

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 menunjukkan VIF variabel X1 dan X2 sama-sama 3.087 dengan tolerance 0.324, sehingga tidak ada multikolinearitas karena $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,1$.

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Uji agresi linier berganda juga dugunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan sebagai X1 dan komunikasi interpersonal sebagai X2 terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.654	4.866		-.546	.590
	Gaya Kepemimpinan	.558	.202	.417	2.759	.010
	Komunikasi Interpersonal	.499	.146	.515	3.409	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025

Model persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = -2.654 + 0.558 + 0.499 + e$$

Berikut merupakan interpretasi dari model regresi yang dihasilkan:

1. Nilai konstanta (α) sebesar -2,654 mengindikasikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) diperkirakan berada pada angka -2,654.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,558 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam gaya kepemimpinan, dengan asumsi komunikasi interpersonal tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,558. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Koefisien regresi komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0.499, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi interpersonal, dengan asumsi gaya kepemimpinan yang tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.499. Nilai ini juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang lebih besar.

PENGUJIAN HIPOTESIS UJI PARSIAL (Uji t)

Uji t untuk Pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.654	4.866		-.546	.590
	Gaya Kepemimpinan	.558	.202	.417	2.759	.010
	Komunikasi Interpersonal	.499	.146	.515	3.409	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data terdapat tabel 6 yang diperoleh : ($df = n-k$)

1. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah $2.759 > 2.045$ dengan nilai $sig. = 0.010 < 0.05$. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis diterima.
2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (X_2) adalah $3.409 > 2.045$ dengan nilai $sig. = 0.002 < 0.05$. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

UJI SIMULTAN (Uji F)

Uji F uji yang digunakan untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977.850	1	488.925	53.553	.000 ^b
	Residual	255.634	28	9.130		
	Total	1233.484	30			

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil uji ANOVA yang menyatakan bahwa F hitung sebesar 53.553. Untuk mengetahui nilai F tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 maka digunakanlah rumus sebagai berikut:

a. $df = k = 2$

Dimana k adalah jumlah variabel independen, yaitu $2 - 1$

b. $df = N-K-1 = 31-2-1=28$

Maka didapatkan nilai F tabel sebesar 3.34.

F hitung pada tabel 7 sebesar 53.553, yang berarti bahwa F hitung $> F$ tabel yaitu $53.553 > 4.20$ dan $sig. 0.000 < 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Suatu uji yang digunakan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang kali ini variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) dan variabel terikatnya kinerja pegawai (Y).

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.778	3.02155

a. Predictors : (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025



Dari tabel 8, nilai R^2 adalah 0,778, artinya 77,8% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, sedangkan 22,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi secara interpersonal berperan penting serta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Secara parsial, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan mampu memberikan motivasi, arah kerja, serta meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Komunikasi interpersonal yang efektif, ditandai dengan keterbukaan, empati, dan dukungan, juga terbukti memperkuat hubungan kerja yang positif, memperlancar alur informasi, dan meningkatkan efisiensi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi sebesar 77,8%.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi tingkat kelurahan, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya serta membangun komunikasi interpersonal yang baik akan berperan signifikan dalam mendorong produktivitas pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek studi pada beberapa kelurahan lain guna memperkuat generalisasi temuan. Selain itu, mempertimbangkan Variabel lain seperti semangat kerja, nilai-nilai dalam organisasi, serta tingkat kepuasan kerja juga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai berbagai aspek yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, C., dkk. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337-342.
- Citra. A., dkk (2022). *Komunikasi Interpersonal*. Jurnal Multi Disiplin Dehasen (Mude). Diakses pada 10 Februari 2025 dari <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/mude/article/download/2611/2124/>
- Fitriani, S. (2023). Diakses pada 13 Februari 2025 dari <http://repository.stei.ac.id/8583/3/BAB%20II.pdf>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaya.
- Nursiti., & Angriani, Y. (2023). *Gaya Kepemimpinan, disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [https://journals.stieyai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/504/399#:~:text=Kerangka%20pemikiran%20Menurut%20Hasibuan%20\(2017,produktif%20untuk%20mencapai%20tujuan%20organisasi.](https://journals.stieyai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/504/399#:~:text=Kerangka%20pemikiran%20Menurut%20Hasibuan%20(2017,produktif%20untuk%20mencapai%20tujuan%20organisasi.)
- Pemy. P. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Problem Solving Pekerja Pada Budidaya Perikanan Di Desa Timbang Lawan*. *Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*. Diakses pada 10 Februari 2025 dari <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/article/download/265/910/1495>



- Sahir, S.H. (2022). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM INDONESIA
- Saputra, R. (2024) *Halaman Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Brebes*. Skripsi Thesis, Universitas Pancasakti Tegal.
- Uswatun, K. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Laut*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.