



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3001-3012

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DPMPTSP Di Kabupaten Perbatasan

Graceia Pebriana Vian, Helena Anggraeni Tjondro Sugianto

Studi Manajemen, Institut Shanti Buana

graceiapebriana02@gmail.com, helena@shantibuana.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Perbatasan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dari 4 karyawan yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan ketergantungan berlebih pada pemimpin, terbatasnya inisiatif, dan menurunnya motivasi kerja. Pola komunikasi satu arah dan terbatas menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan informasi, dan rendahnya kolaborasi efektif antar karyawan. Penelitian juga mengidentifikasi faktor-faktor pengoptimalan kinerja yang meliputi transformasi gaya kepemimpinan menjadi lebih partisipatif, peningkatan komunikasi dua arah, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian apresiasi kepada karyawan, dan penempatan karyawan sesuai minat dan kemampuan. Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi pelayanan publik, khususnya di daerah perbatasan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Pelayanan Publik, Daerah Perbatasan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu daerah. Walaupun memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah apabila kekayaan tersebut tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas maka suatu daerah tidak akan maju. Pemimpin merupakan orang yang menerangkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran (Husain Umar, 2006).

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama meningkatkan prestasi suatu organisasi (Handoko, 2003). Organisasi harus diiringi dengan inovasi yang berkelanjutan untuk tetap relevan dan kompetitif di era undang – undang yang terus berubah. Hal ini memerlukan terobosan dan pembaruan dalam semua aspek organisasi, mulai dari layanan hingga proses dan budaya kerja. Dengan terus menerapkan inovasi, organisasi dapat terus berkembang dan menghadapi tantangan dengan lebih baik. Dengan adanya sumber, instansi akan mendapatkan dukungan yang dibutuhkan seseorang dalam hal kemampuan dan potensi.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Perbatasan saat ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan kategori kantor yang taat dan baik di Daerah Perbatasan. Tantangan ini semakin kompleks seiring meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik dan semakin ketatnya birokrasi di kawasan perbatasan. Menurut teori kinerja dari Stephen P. Robbins (1996), tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan pegawai yang meliputi pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman, serta motivasi kerja yang didorong oleh lingkungan organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Perbatasan memiliki peran strategis sebagai garda terdepan dalam pelayanan perizinan dan fasilitasi investasi daerah. Salah satu bukti konkret peran strategisnya, yakni terjadinya peningkatan investasi sebagai kunci pembangunan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Meskipun DPMPTSP telah menjalankan peran strategisnya, fokus penelitian ini tertuju pada permasalahan internal, yaitu penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini tercermin dari data karyawan berikut : Tingkat keterlambatan karyawan mencapai 35%. Waktu penyelesaian perizinan meningkat dari 7 hari menjadi rata-rata 14 hari kerja. Layanan perizinan menurun sebesar 25% dibandingkan tahun sebelumnya. Pemberitahuan informasi yang tidak efektif dan terlambat.

Penurunan kinerja DPMPTSP seperti tingginya tingkat keterlambatan karyawan, keterlambatan penyelesaian perizinan dan kurang efektifnya penyampaian informasi, berpotensi menghambat iklim investasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Sebagai institusi strategis dalam pelayanan perizinan, kinerja DPMPTSP yang tidak optimal dapat mengancam masuknya investasi dan berkurangnya daya tarik investasi ke daerah. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan efektivitas instansi dan kinerja karyawan (Ali et al., 2022). Selain itu, pemimpin yang memberi arahan, motivasi, dan dukungan pengembangan dapat mendorong kinerja. Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan (Akbar, 2018).

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan berkomunikasi, yakni proses penyampaian ide dari sumber ke penerima untuk memengaruhi perilaku (Mulyana, 2012). Komunikasi adalah transaksi dinamis yang melibatkan gagasan dan perasaan (Gordon, 1975), dan terbagi menjadi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi (Glueck, 1979). Dari beberapa pandangan Ahli tersebut bisa penulis sampaikan bahwa komunikasi merupakan penghubung antar individu dalam memahami informasi dan dalam konteks organisasi apalagi pekerjaan, komunikasi yang buruk dapat menghambat kelancaran kerja antara atasan dan karyawan, sehingga menurunkan efektivitas dan efisiensi kinerja.

Berdasarkan Gambaran permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Dampak Gaya dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Perbatasan.”** Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang kepemimpinan dan komunikasi guna mendukung efektivitas fungsi DPMPTSP dalam mendorong kemajuan daerah perbatasan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di Kantor DPMPTSP Kabupaten Perbatasan untuk memberikan solusi rinci terkait gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.

Creswell (2009) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai metode untuk memahami masalah sosial atau manusia melalui deskripsi verbal yang kompleks dari berbagai sumber informasi. *Creswell (2016)* menambahkan bahwa penelitian kualitatif menyelidiki pengalaman dan makna yang dialami individu atau kelompok terkait masalah sosial.

Menurut Harahap (2020), studi kasus mempelajari secara intensif interaksi, posisi, dan kondisi di lapangan, dengan subjek berupa individu, masyarakat, atau institusi. Wahyuningsih (2013) menyatakan bahwa studi kasus menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi mendalam tentang fenomena tertentu dalam konteks waktu dan kegiatan spesifik.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk memahami secara khusus peran gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Perbatasan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus deskriptif untuk mengeksplorasi kepemimpinan dan komunikasi di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan. Studi kasus dipilih untuk memahami interaksi antara gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Tahapan penelitian meliputi: (1) studi pendahuluan, (2) pengembangan instrumen, (3) pengumpulan data (wawancara, observasi, dokumentasi), (4) analisis data model Miles & Huberman, (5) verifikasi temuan dan (6) penarikan kesimpulan.

Partisipan

Partisipan penelitian ini adalah 4 karyawan Kantor DPMPTSP Kabupaten Perbatasan yang dipilih secara sistematis untuk mewakili beragam karakteristik. Pemilihan dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi guna memperoleh data akurat terkait fenomena yang diamati.

Berikut ini adalah data dari partisipan:

Tabel 1 Data Partisipan

NO	Nama	Jabatan	Lama Bekerja
1	Yuniarda	Jafung Penata Perizinan Ahli Muda	6 tahun
2	Reasy	Pelaksana Analis Pelayanan	11 tahun
3	Enong	Pengelola Pemberkasan Perizinan	10 tahun
4	Yanti	Pengawas Penanaman Modal	9 tahun

Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang diangkat adalah Peran Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Perbatasan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan, Kalimantan Barat. Lokasi dipilih karena belum ada penelitian sebelumnya terkait pengaruh gaya komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan di *natural setting*, menggunakan sumber data primer melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi, atau kombinasi ketiganya (triangulasi). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara langsung. Observasi dilakukan selama kerja praktik di Kantor DPMPTSP Kabupaten Perbatasan selama empat bulan (Maret–Juni 2024). Peneliti memanfaatkan kesempatan ini untuk memahami gaya kepemimpinan, respons pegawai terhadap kepemimpinan, serta pola komunikasi dalam organisasi. Data diperoleh melalui wawancara dan interaksi langsung dengan pegawai, teman, dan keluarga, sehingga informasi yang dikumpulkan lebih mendalam. Selain itu, peneliti melengkapi data dengan foto dan catatan pribadi guna mendukung proses analisis dan reduksi data.

Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui percakapan langsung untuk memperoleh informasi lisan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan 4 karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu guna memperoleh informasi mendalam terkait objek penelitian. Patton (2015) menyatakan bahwa wawancara tatap muka membangun kepercayaan dan memungkinkan penangkapan bahasa tubuh, ekspresi, serta nada suara yang memperkaya makna informasi. Denscombe (2017) menambahkan bahwa wawancara tatap muka memberi fleksibilitas bagi pewawancara untuk menyesuaikan pertanyaan sesuai situasi.

Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian untuk memahami situasi dan kondisi di lokasi penelitian. Hardani (2020) mendefinisikan observasi sebagai metode pengumpulan informasi dengan mengamati aktivitas yang berlangsung. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa observasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari metode pengumpulan data lain.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan dan penyimpanan data berupa catatan dan foto hasil observasi. Dalam penelitian ini, sumber data meliputi catatan dan foto kegiatan serta observasi. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang mendukung penelitian.

Triangulasi Data

Untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas data, digunakan teknik triangulasi. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa triangulasi menggabungkan data dari berbagai sumber atau teknik untuk mengonfirmasi dan memperkuat keabsahan temuan. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi guna memperoleh gambaran komprehensif dan mengurangi bias.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2019) menegaskan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu. Analisis Data Model Miles dan Huberman mengacu pada

proses analisis data yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan atau verifikasi (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan Data Awal

Karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang andal, Sugiyono (2016) menegaskan bahwa prosedur pengumpulan data merupakan langkah strategis yang paling penting. Tanpa teknik yang sesuai standar, tujuan penelitian tidak tercapai. Dalam penelitian ini, penulisan deskripsi hasil observasi dan wawancara menjadi metode utama pengumpulan data.

Reduksi Data

Sugiyono (2019) mendefinisikan reduksi data sebagai proses merangkum, memilih informasi penting, memusatkan data relevan, serta mencari tema dan pola untuk memperjelas temuan. Dalam penelitian ini, data disajikan secara kualitatif melalui narasi deskriptif dari catatan lapangan yang ditranskripsi langsung. Reduksi data membantu menyajikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan proses pengumpulan serta pengambilan data selanjutnya (Sugiyono, 2013).

Penyajian Data

Pada tahap ini data yang telah diringkas dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang lebih terstruktur dan bersifat jelas. Penyajian data akan memudahkan pemahaman tentang apa yang terjadi dan perencanaan kerja selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut (Sugiyono, 2019).

Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Menurut Sugiyono (2018), simpulan yang berupa tanggapan terhadap rumusan masalah merupakan tahap akhir dari suatu penelitian. Dengan demikian, simpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang baru dan orisinal (Sugiyono, 2019).

Pengkodifikasian Data Wawancara

Dalam analisis data wawancara, peneliti melakukan pengkodifikasian untuk mengelompokkan data berdasarkan tema atau kategori. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pengkodifikasian mempermudah identifikasi pola, hubungan, dan makna dalam data, serta membantu mengelola data yang besar menjadi lebih terstruktur dan mudah dianalisis.

Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi. Sugiyono (2019) menyebut triangulasi sebagai upaya membandingkan berbagai sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari informan dengan jabatan dan pengalaman berbeda, sedangkan triangulasi metode membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses ini memastikan temuan mencerminkan realitas di lapangan.

3. Hasil dan Diskusi

Di Kabupaten Perbatasan, PTSP dibentuk pada 2010 sebagai Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KPPT). Pada 2013, fungsi PTSP digabungkan dengan urusan Penanaman Modal menjadi Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu. Sejak terbitnya UU No. 23 Tahun 2014, lembaga ini bertransformasi menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). DPMPTSP dibentuk melalui Perda No. 11 Tahun 2016, mengacu pada Permendagri No. 100 Tahun 2016. Berdasarkan ketentuan tersebut, DPMPTSP Kabupaten Perbatasan dikategorikan sebagai Tipe C dengan struktur organisasi meliputi sekretariat (maksimal 2 sub-bagian) dan bidang (maksimal 3 seksi).

Tugas dan fungsi DPMPTSP Kabupaten Perbatasan diatur dalam Peraturan Bupati No. 43 Tahun 2016, yang diubah dengan Peraturan Bupati No. 71 Tahun 2018. Kepala DPMPTSP memperoleh pendelegasian wewenang dari Bupati melalui Peraturan Bupati No. 23 Tahun 2017 untuk penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non-perizinan melalui sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Visi dan Misi DPMPTSP Kabupaten Perbatasan

Visi

Terwujudnya Kabupaten Perbatasan Yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing ditopang Pemerintahan yang Bersih dan Terbuka.

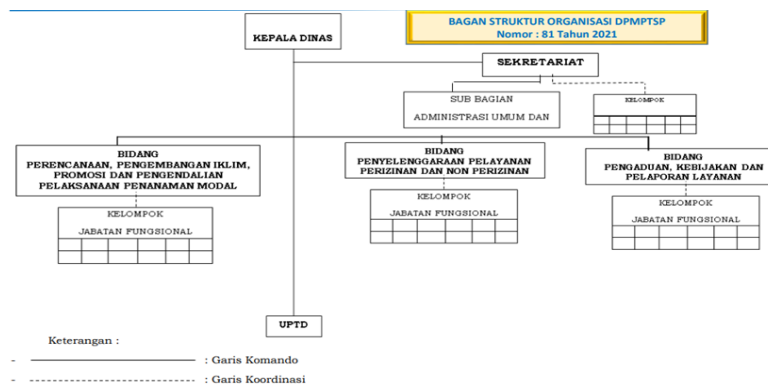
Misi

- Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Peduli, Bersih, Terbuka, Tegas, Amanah dan Berwibawa Yang Berorientasi Pada Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Komunikasi dan Informasi serta Penguatan Kemitraan Pemerintah Dengan Dunia Usaha dan Masyarakat.
- Meningkatkan Ketersediaan dan Kualitas Infrastruktur Dasar Untuk Mendukung Peningkatan Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi Sekaligus Menjaga Stabilitas Ekonomi Daerah.

Motto Pelayanan DMPTSP Kabupaten Perbatasan

“PELAYANAN DENGAN SMART (Senyum, Mudah, Amanah, Ramah, Transparan)”

Struktur Organisasi



Gambar 1 Struktur Organisasi DPMPSTP Kabupaten Perbatasan
 Sumber: Website DPMPSTP

Kodifikasi Hasil Wawancara

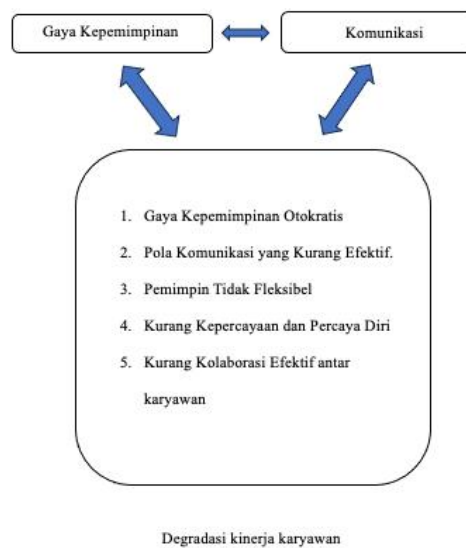
Tabel 2 Hasil Kodifikasi Wawancara

Hasil Wawancara	Koding	Peran Dalam Degradasi Kinerja Karyawan
R: Gaya kepemimpinan Pak Kadis dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang otokratis, karena terpusat kepada pemimpin yaitu pemimpin mengambil keputusan dan memberikan arahan yang jelas kepada stafnya. E: Saya melihat Pak Kadis sebagai pemimpin yang otokratis dan strategis yang dimana beliau mengambil keputusan Tunggal dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya dalam situasi darurat atau mendesak. Beliau juga selalu memberikan solusi pada perencanaan jangka panjang yang didasarkan pada data dan analisis. Y: Menurut saya pak kadis memiliki gaya kepemimpinan yang otokratis beliau jarang untuk membuka komunikasi dengan bawahannya, dan beliau juga jarang ada di tempat, meskipun adanya rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya tetapi tidak semua karyawan diperhatikan cara kerjanya.	Gaya kepemimpinan otokratis	Gaya kepemimpinan yang otokratis sangat mempengaruhi motivasi dan semangat kinerja karyawan komunikasi terkadang didominasi oleh pemimpin yang otokratis, yang hanya memberikan arahan satu arah. Hal ini dapat menghambat arus komunikasi normal organisasi, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan miskomunikasi atau proses kerja yang tidak efektif. Karyawan sering kali tidak memiliki kesempatan untuk menyuarakan pikiran atau pendapat mereka. Karyawan mungkin menjadi kurang termotivasi di tempat kerja karena merasa tidak dihargai. Pekerja yang kurang motivasi biasanya tidak berusaha memberikan solusi terbaik mereka; mereka bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas.
R: Ya, gaya kepemimpinan yang diberikan sangat berpengaruh, karena jika dalam kondisi atau	Pemimpin tidak fleksibel	Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan baik itu dari segi positif maupun dari segi negatif. Kurangnya motivasi,

<p>situasi tertentu atau darurat untuk menghadapi keputusan mendesak staf harus mengunggu pemimpin, bahkan Ketika pemimpin tidak ada di tempat, sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan.</p> <p>E: Kepemimpinan yang diberikan sangat berpengaruh, disaat situasi darurat atau mendesak keputusan atasan dapat memberikan solusi dalam menangani masalah, selain itu tujuan yang dicapai dapat menjadi tujuan bersama,</p> <p>Y: Ya, kepemimpinan yang diberikan sangat berpengaruh, sikap dan perilaku Pak kadis setiap harinya berbeda, saat mengerjakan pekerjaan, saya merasa semangat mengerjakan pekerjaan dan terkadang saya tidak semangat mengerjakan pekerjaan saya.</p>		<p>komunikasi yang buruk, dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan merupakan beberapa cara gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan potensi tim, para pemimpin harus dapat beradaptasi dan mampu mengubah gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan olusiiin dan anggotanya.</p>
<p>R: Pola komunikasi yang terjadi di kantor komunikasi langsung, karena jika ada kendala tertentu maka antara staf dan atasan langsung berkomunikasi tanpa menggunakan perantara.</p> <p>E: Pola komunikasi yang terjadi di kantor Sebagian banyak terjadi antara bawahan dan atasan yang dimana para bawahan berkomunikasi kepada atasan hanya terkait laporan kerja, permohonan izin, penyampaian masukan, atau menyampaikan hal- hal yang penting saja.</p> <p>Y: Pola komunikasi yang tidak melibatkan rekan kerja, penyampaian informasi yang sering terlambat yang meakibatkan terjadinya miskomunikasi, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja tim.</p>	<p>Pola komunikasi satu arah dan terbatas</p>	<p>Pola komunikasi satu arah dan terbatas sangat berdampak terhadap degradasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, informasi tidak tersampaikan dengan jelas sehingga karyawan tidak memahami tugas atau tanggung jawab mereka dengan baik, komunikasi terbatas mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai dan tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan, yang dimana dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas mereka.</p>
<p>R: Komunikasi yang terjalin sangat berpengaruh, contohnya jika ada konflik yang terjadi pada staf atau kendala yang dihadapi oleh staf maka staf dapat langsung berkomunikasi kepada atasan untuk berdiskusi dan mencari solusi dari permasalahan yang staf hadapi.</p> <p>E: Komunikasi yang yang terjalin mempengaruhi kinerja, meskipun terdapat banyak pegawai tetapi komunikasi di kantor sangat kurang yang membuat saya menjadi tidak semangat datang ke kantor.</p> <p>Y: Ya, sangat berpengaruh, yang dimana awalnya saya takut untuk terbuka tentang pekerjaan dan hanya ingin berkomunikasi dengan orang tertentu tetapi sekarang saya mencoba untuk terbuka kepada rekan kerja yang lain.</p>	<p>Komunikasi yang kurang</p>	<p>Efektivitas hubungan kerja, arus informasi, dan produktivitas organisasi semuanya sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Di sisi lain, kegagalan komunikasi dapat mengakibatkan sejumlah masalah yang menurunkan efektivitas karyawan. Informasi yang tidak lengkap atau keliru dapat mengakibatkan kesalahan dalam pekerjaan. Hal ini tidak hanya mengurangi hasil tetapi juga berpotensi merusak kepercayaan tim.</p>
<p>R: Menurut saya faktor yang mendukung penerapan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik itu seperti kepribadian pemimpin, empati pemimpin yang baik terhadap bawahannya, ketegasan pemimpin kepada bawahannya, dll.</p> <p>E: Menurut saya yang faktor yang mendukung itu situasional, hubungan antara pemimpin dan karyawannya, struktur tugas yang jelas dan kekuatan posisi.</p> <p>Y:</p>	<p>Penerapan gaya kepemimpinan dan komunikasi kurang efektif</p>	<p>Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan organisasi dan metode komunikasi yang efisien. Namun, hal itu dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan jika tidak ada dukungan yang cukup untuk menjamin bahwa kedua faktor ini diterapkan secara optimal. Tanpa bantuan dalam mengenali persyaratan individu, filosofi kepemimpinan sering kali menjadi umum dan tidak terkait dengan setiap pekerja. Akibatnya, karyawan merasa kurang dihargai, yang dapat menurunkan kinerja dan loyalitas.</p>

<p>Menurut saya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya lebih harmonis, keputusan dan kebijakan yang diambil melalui diskusi akan membuat para anggota merasa dibutuhkan dan dihargai.</p>		
<p>Y: Tantangan dan kendala yang saya hadapi dalam meningkatkan kinerja yaitu ketidakpercayaan atasan terhadap bawahannya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. E: Yang sering saya hadapi kurangnya rasa kepercayaan diri dan saya kurang dalam berkomunikasi yang lancar. R: Tantangan yang saya hadapi dengan gaya kepemimpinan otokratis yaitu agak sulit membangun komunikasi dengan pemimpin, karena kurang percayanya pemimpin terhadap kemampuan staf.</p>	<p>Kurang kepercayaan dan percaya diri</p>	<p>Dua elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja adalah kepercayaan dan keyakinan diri. Kurangnya salah satu atau keduanya dapat berdampak buruk pada kualitas hasil, motivasi, dan produktivitas. Karyawan yang kurang percaya diri sering kali ragu untuk mengambil inisiatif atau mencoba hal-hal baru. Mereka lebih suka “bermain aman”, yang menghambat kreativitas dan pengembangan individu. Konflik, kesalahpahaman, dan tempat kerja yang buruk dapat terjadi akibat kurangnya kepercayaan dalam tim atau antara pekerja dan atasan. Akibatnya, kolaborasi dan produktivitas menurun.</p>
<p>R: Untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam peningkatan kinerja karyawan menurut saya pemimpin mengubah gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan lebih tegas terhadap bawahannya, pemimpin juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepada bawahannya. Y: Memberikan tugas sesuai minat dan kemampuan SDM yang ada di kantor, membangun komunikasi dua arah secara efektif, dan membuat acara keakraban agar semua karyawan merasa kebersamaan dalam kantor. E: Untuk meningkatkan efektifitas gaya kepemimpinan menurut saya dengan membangun hubungan sosial yang baik, memberikan apresiasi guna peningkatan kinerja kepada karyawan.</p>	<p>Pemberian apresiasi dan kepercayaan kepada karyawan</p>	<p>Karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, apresiasi yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika Perusahaan gagal memberikan apresiasi dan tidak menghargai pekerjaan karyawan, karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan karyawan juga cenderung bekerja dengan bersantai santai.</p>

Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Degradasi Kinerja Karyawan



Peran Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Dalam Degradasi Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

A. Gaya Kepemimpinan Otokratis yang Dominan

Berdasarkan hasil wawancara dengan partisipan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di DPMPSTSP Kabupaten Perbatasan cenderung otokratis. Hal ini terlihat dari beberapa karakteristik:

- Pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin
- Kurangnya pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan
- Komunikasi satu arah yang didominasi oleh atasan
- Kurangnya fleksibilitas dalam merespon situasi darurat atau mendesak

Seperti diungkapkan oleh salah satu partisipan (R): "*Gaya kepemimpinan Pak Kadis dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang otokratis, karena terpusat kepada pemimpin yaitu pemimpin mengambil keputusan dan memberikan arahan yang jelas kepada stafnya.*"

B. Dampak Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Degradasi Kinerja

Gaya kepemimpinan otokratis tersebut berkontribusi pada degradasi kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme:

- **Ketergantungan berlebih pada pemimpin:** Sebagaimana diungkapkan oleh R: "*Jika dalam kondisi atau situasi tertentu atau darurat untuk menghadapi keputusan mendesak staf harus menunggu pemimpin, bahkan ketika pemimpin tidak ada di tempat, sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan.*" Hal ini mencerminkan kurangnya kemandirian atau wewenang staf untuk mengambil tindakan atau keputusan secara mandiri dalam situasi mendesak. Ketergantungan seperti ini dapat menghambat efisiensi kerja dan menyulitkan organisasi dalam menghadapi situasi darurat, terutama ketika pemimpin tidak tersedia.
- **Kurangnya ruang untuk inisiatif dan kreativitas:** Y mengungkapkan: "*Pak kadis memiliki gaya kepemimpinan yang otokratis, beliau jarang untuk membuka komunikasi dengan bawahannya, dan beliau juga jarang ada di tempat.*" Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan oleh kepala dinas membatasi ruang untuk inisiatif dan kreativitas bawahan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor minimnya komunikasi dua arah, keputusan yang terpusat pada pemimpin, dan ketidakhadiran fisik pemimpin. Dampak dari gaya kepemimpinan ini adalah menjadi pasif, takut mengambil risiko, dan kurang termotivasi untuk berpikir kreatif atau inovatif dalam pekerjaan.
- **Penurunan motivasi dan semangat kerja:** Partisipan E menyatakan: "*Komunikasi yang terjalin mempengaruhi kinerja, meskipun terdapat banyak pegawai tetapi komunikasi di kantor sangat kurang yang membuat saya menjadi tidak semangat datang ke kantor.*" Hal ini menunjukan bahwa komunikasi yang kurang dapat menciptakan ketidakjelasan dan kebingungan di antara pegawai, yang pada akhirnya menurunkan semangat untuk datang ke kantor dan berkontribusi secara efektif. Ketika pegawai merasa bahwa komunikasi diantara mereka dan manajemen kurang, mereka mungkin merasa terasing dan tidak terlibat yang dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja mereka serta pegawai tidak merasa termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam lingkungan kerja.
- **Kurangnya kepercayaan antara pemimpin dan bawahan:** Seperti diungkapkan R: "*Tantangan yang saya hadapi dengan gaya kepemimpinan otokratis yaitu agak sulit membangun komunikasi dengan pemimpin, karena kurang percayanya pemimpin terhadap kemampuan staf.*" Hal ini menunjukkan bahwa Kurangnya kepercayaan ini dapat menyebabkan keterbatasan dalam keterlibatan karyawan, menurunkan motivasi, serta mengurangi efektivitas kerja tim. Akibatnya, staf mungkin merasa kurang dihargai dan enggan untuk berinisiatif atau berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka.

C. Rigiditas Pemimpin dalam Menghadapi situasi

Pemimpin yang tidak fleksibel dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi dan situasi yang dihadapi menyebabkan hambatan dalam penyelesaian tugas, terutama saat menghadapi situasi darurat yang membutuhkan keputusan cepat. Seperti disampaikan oleh Y: "*Sikap dan perilaku Pak kadis setiap harinya berbeda, saat mengerjakan pekerjaan, saya merasa semangat mengerjakan pekerjaan dan terkadang saya tidak semangat mengerjakan pekerjaan saya.*"

Peran Komunikasi dalam Degradasi Kinerja Karyawan di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan

A. Pola Komunikasi yang Kurang Efektif

Komunikasi di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan memiliki beberapa karakteristik yang berpotensi menyebabkan degradasi kinerja:

- **Komunikasi satu arah dan terbatas:** E menyatakan: "*Pola komunikasi yang terjadi di kantor sebagian banyak terjadi antara bawahan dan atasan yang dimana para bawahan berkomunikasi kepada atasan hanya terkait laporan kerja, permohonan izin, penyampaian masukan, atau menyampaikan hal-hal yang penting saja.*" Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan bersifat hierarkis dan kurang interaktif. Pola komunikasi satu arah ini dapat menyebabkan keterbatasan dalam berbagi informasi secara efektif, menghambat inovasi, serta mengurangi keterlibatan dan motivasi pegawai.
- **Kurangnya komunikasi antar rekan kerja:** Y mengungkapkan: "*Pola komunikasi yang tidak melibatkan rekan kerja, penyampaian informasi yang sering terlambat yang mengakibatkan terjadinya miskomunikasi, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja tim.*" Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antar rekan kerja di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam koordinasi dan kolaborasi tim. Keterlambatan penyampaian informasi berpotensi menimbulkan miskomunikasi, yang dapat berdampak pada ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan.
- **Minimnya keterbukaan dalam komunikasi:** Y: "*Awalnya saya takut untuk terbuka tentang pekerjaan dan hanya ingin berkomunikasi dengan orang tertentu.*" Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hambatan psikologis dan budaya organisasi yang kurang mendukung keterbukaan dalam komunikasi di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan. Rasa takut untuk terbuka dapat disebabkan oleh kurangnya kepercayaan antarpegawai, hierarki yang kaku, atau pengalaman negatif dalam berkomunikasi sebelumnya.

B. Dampak Komunikasi yang Kurang Efektif terhadap Degradasi Kinerja

Komunikasi yang kurang efektif berdampak negatif pada kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme:

- **Miskomunikasi dan keterlambatan informasi:** Sebagaimana diungkapkan Y: "*Penyampaian informasi yang sering terlambat yang mengakibatkan terjadinya miskomunikasi.*"
- **Penurunan semangat kerja:** E menyatakan: "*Komunikasi di kantor sangat kurang yang membuat saya menjadi tidak semangat datang ke kantor.*"
- **Rasa kurang percaya diri pada karyawan:** E mengakui: "*Yang sering saya hadapi kurangnya rasa kepercayaan diri dan saya kurang dalam berkomunikasi yang lancar.*"
- **Kurangnya kolaborasi efektif antar karyawan:** Pola komunikasi yang tidak melibatkan seluruh rekan kerja menyebabkan rendahnya kolaborasi dan kurangnya sinergi dalam tim.

Faktor-Faktor Pendukung yang Dibutuhkan untuk Mengatasi Degradasi Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor yang dipandang penting untuk mengatasi degradasi kinerja:

- **Kepemimpinan yang lebih partisipatif dan fleksibel:** Y mengatakan: "*Menurut saya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya lebih harmonis, keputusan dan kebijakan yang diambil melalui diskusi akan membuat para anggota merasa dibutuhkan dan dihargai.*"
- **Komunikasi dua arah yang lebih terbuka:** Y menyarankan: "*Membangun komunikasi dua arah secara efektif.*"
- **Lingkungan kerja yang mendukung dan rasa kekeluargaan:** Y: "*Membuat acara keakraban agar semua karyawan merasa kebersamaan dalam kantor.*"
- **Pemberian apresiasi dan kepercayaan kepada karyawan:** E: "*Untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan menurut saya dengan membangun hubungan sosial yang baik, memberikan apresiasi guna peningkatan kinerja kepada karyawan.*"
- **Penempatan karyawan sesuai minat dan kemampuan:** Y: "*Memberikan tugas sesuai minat dan kemampuan SDM yang ada di kantor.*"
-

4. Kesimpulan

Terkait gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja: Gaya kepemimpinan yang dominan di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan adalah gaya otokratis, ditandai dengan pengambilan keputusan terpusat, komunikasi satu arah, dan kurangnya fleksibilitas. Gaya kepemimpinan ini berdampak negatif pada kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme: ketergantungan berlebih pada pemimpin, terbatasnya inisiatif karyawan, menurunnya motivasi dan semangat kerja, serta kurangnya kepercayaan antara pemimpin dan bawahan. Terkait pola komunikasi dan dampaknya terhadap kinerja: Pola komunikasi di DPMPTSP Kabupaten Perbatasan didominasi oleh komunikasi satu arah dan terbatas, dengan karakteristik minimnya interaksi antar karyawan dan kurangnya keterbukaan. Pola komunikasi tersebut berdampak negatif terhadap kinerja karyawan melalui miskomunikasi, keterlambatan informasi, penurunan semangat kerja, kurangnya rasa percaya diri, dan rendahnya kolaborasi efektif. Terkait faktor-faktor pengoptimalan kinerja: Faktor-faktor yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja mencakup transformasi gaya kepemimpinan menjadi lebih partisipatif, peningkatan komunikasi dua arah, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian apresiasi dan kepercayaan kepada karyawan, serta penempatan karyawan sesuai minat dan kemampuan.

Referensi

- Agnes Adelvin Lalamentik, Paulus Kindagen & Victor Lengkong (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Universitas Samratulangi Manado*.5(1)146-147
- Anggraini, D., Sekretari, A., & Cendana, M. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 19-27.
- Anggraini, N. V., & Hutahaean, S. (2022). Pendidikan Orang Tua dan Obesitas Anak Usia Sekolah. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 13(4), 1023-1027.
- Arifin, A. (2008). Communication Science A Brief Introduction. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Ariyanti, N., Marleni, M., & Prasrihamni, M. (2022). Analisis Faktor Penghambat Membaca Permulaan pada Siswa Kelas I di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 1450-1455.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Bahram, M. (2023). Tantangan Hukum Dan Etika (Rekayasa Sosial Terhadap Kebebasan Berpendapat Di Dunia Digital). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5092-5109.
- Deni Wahyu Eka Wijaya & Diah Ayu Septi Fauji (2021) Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat San Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science. Kinerja Karyawan*.3(86)
- Edi, F. R. S. (2016). *teori wawancara Psikodignostik*. Penerbit LeutikaPrio.
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah untuk keberhasilan di era disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239-2246.
- Fadillah, A. (2019). Analisis kemampuan penalaran deduktif matematis siswa. *JTAM (Jurnal Teori dan Aplikasi Matematika)*, 3(1), 15-21.
- Fatkhurrokhim, M. M., & Biafri, V. S. (2022). Analisis Kebutuhan Program Pembinaan Bagi Anak Tindak Pidana "Klitih" di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3323-3336.
- Fauzi, A., & Inayati, N. L. (2023). Implementasi Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Al Islam di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 272-283.
- Fathony, R., Muradi, M., & Sagita, N. I. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 9(2), 1-12.
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148-163.
- Gafar, M. (2022). 5.4 Pengambilan Keputusan. *Perilaku Organisasi*, 59.
- Habayahan, A. R., Ritonga, M. N., & Siregar, E. Y. (2021). Analisis sikap belajar siswa selama pandemi covid-19 tingkat SMA di Kecamatan Barus. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 4(1), 107-114
- Handayani, H. T. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KLASIK DAN SITUASIONAL. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04), 417-425.
- Harta, R., & Jelantik, S. K. (2022). Komunikasi Ekspresif Konten Dharma Wacana Pada Media Youtube. *COMMUNICARE*, 3(1).

- HIA, A. T. S. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA.
- Ida Ristinah, Siti Asiyah & Khalikusabir. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Pada Kantor Desa Negrorejo, Kecamatan Lumbang, kabupaten Probolinggo) *Universitas Islam Malang, e – Jurnal Riset Manajemen*, 12(02)1131
- Irawan, T., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Hubungan Sosial Di PT. Tirtakencana Tatawarna. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 1-5.
- Indah Putri, F. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Jhonni Sinaga, Maidani Maidani, Achmad Fauzi, Adi Wibowo Noor Fikri, Alfonso Lande, Heru Tian Sanjaya, M. Ilham Faturrahman, M. Rafli Hermawan (2023) Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawann. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*. 3(1)156-157
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). The five practices of exemplary leadership. *The Jossey-Bass reader on educational leadership*, 63-74.
- Kosasih, A. (2022). *Budaya Organisasi: Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi*. Indigo Media.
- Laia, I. S. (2022). Pemanfaatan Ciplukan (*Physalis Angulata*) Sebagai Tanaman Obat Hipertensi Di Desa Mohilikecamatan Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 1(2), 119-127.
- Latifah, L. (2019). POLA KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU PAI TERHADAP KEBERHASILAN BELAJAR SISWA PADA MI ASSALAM MARTAPURA DAN SD MUHAMMADIYAH MARTAPURA KABUPATEN BANJAR. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2).
- LAWRENCE, S. N. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE HOLYWINGS DI GOLD SURABAYA.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Maharani, P. A. F., Nurfaizi, J., Tunnabila, S., & Isa, M. (2023). Teori Jalur–Tujuan (Path-Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 205-228.
- Melky Malingkas, S. S. (2022). *SERVANT LEADER Integritas Kinerja Kepala sekolah*. CV. Azka Pustaka.
- Muspita, N. C. (2017). GAYA KEPEMIMPINAN DI KANTOR BINA ARTHA CABANG SRENGAT KABUPATEN BLITAR UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN. *Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media*, 5(1), 61-76.
- MUSTAQIM, M., Ikhsan, M., & JOHAR, R. (2019). Masalah-Masalah Kritis Siswa SMA dalam Menyelesaikan Soal Pertidaksamaan Aljabar. *Jurnal Peluang*, 7(2), 137-149.
- Nugroho, R. (2018). Kebijakan publik sebagai komunikasi. *Prosiding Konferensi Nasional Komunikasi*, 2(01), 445-457.
- Nugroho, I. A., Marwanti, E., & Setyawan, A. D. (2020). Implementasi pendidikan karakter kedisiplinan siswa di SD Negeri Kliteran Yogyakarta. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(1), 60-66.
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). Analisis data dan pengecekan keabsahan data.
- Parulian, T. B., & Hasibuan, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan proyek jasa konstruksi. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 9(1), 69-78.
- Puryana, P. P., & Fauziah, A. I. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 755-762.
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMA*, 3(1).
- PUTRI ROMADHANI, R. E. T. N. O. (2015). *KORELASI ANTARA KUALITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL ORANG TUA DAN ANAK TERHADAP MOTIVASI BELAJAR ANAK DI SMK MUHAMMADIYAH 1 BATURETNO WONOGIRI* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Purba, O. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 4(2), 585-594.

- Revona Lasmaria Samosir (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Literatus*.3(1)44-52
- Ricky Marcelino Chandra, Michael Kurniawan Sudjianto & Erica Adriana (2023) Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal. Indikator Komunikasi Menurut Joseph dan Fauziah (2019)*.6(1)354
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rosmawati Bawamenewi (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Idanotae. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*,6(1)26-30
- Setiawan, I. M. P., & Putri, N. M. G. (2024). Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 571-580.
- Setyaningsih, K., Hardiana, Y., & Kanada, R. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Mendorong Minat dan Semangat Kerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(4 Nopember), 5007-5018.
- Shannon, C. W., & Weaver, W. (1948). W.:(1949) The Mathematical Theory of Communication. *Press UoI, editor*.
- Sibuea, N. (2022). TINJAUAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA. *Jurnal LPPM*, 12(3).
- Susi Apriyani & Maghfiroh Yuniarti (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Jurnal of Research and Publication Innovation*. 2(1)490-491
- Syah, J. M., & Sofyan, D. (2021). Kemampuan komunikasi matematis siswa SMP di Kampung Paledang Suci Kaler pada materi segiempat dan segitiga. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 373-384.
- Tarigan, W. J., & Sinaga, M. H. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Untuk Mengevaluasi Perencanaan Strategis Dengan Menggunakan Balance Scorecard. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1194-1207.
- Titin, V. (2022). *Analisis Pembelajaran Sejarah Dengan Model Problem Based Learning Siswa Kelas XI Sma Indonesia Muda Sungai Raya* (Doctoral dissertation, IKIP PGRI PONTIANAK).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Utami, W. P. (2022). *Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Kepemimpinan.
- Wibowo, G. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reliability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 102-112.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 289-301.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, ACTION RESEARCH, RESEARCH AND DEVELOPMENT (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.