

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Efektif, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sambau

Raja Zulkarnain¹, Mulyadi², Sudianto³

^{1,2,3}Universitas Ibnu Sina Batam, Indonesia

E-mail: zraja2689@gmail.com¹, mulyadi@uis.ac.id², Sudianto06@gmail.com³

Article History:

Received: 12 Maret 2026

Revised: 04 Mei 2026

Accepted: 13 Mei 2026

Keywords: kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, partisipasi masyarakat, kinerja pegawai, pelayanan publik, pemerintahan daerah.

Abstract: Kualitas pelayanan publik di tingkat kelurahan sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur pemerintah dalam menjalankan fungsi administratif dan pelayanan masyarakat secara responsif. Namun, berbagai persoalan seperti keterlambatan pelayanan dan rendahnya responsivitas masih menjadi tantangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan partisipasi masyarakat terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sambau, Kecamatan Nongsa, Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Seluruh pegawai yang berjumlah tiga puluh lima orang dijadikan sampel melalui teknik saturated sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan partisipasi masyarakat masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Model penelitian juga menunjukkan kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif, komunikasi organisasi yang efektif, dan keterlibatan masyarakat merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas pemerintahan di tingkat kelurahan.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di tingkat kelurahan menjadi penentu utama kualitas pelayanan publik yang dekat dengan masyarakat. Di Kelurahan Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, intensitas pelayanan tinggi pada administrasi kependudukan dan koordinasi pembangunan sering terganggu oleh keterlambatan proses serta rendahnya responsivitas pegawai terhadap kebutuhan warga. Kelurahan strategis ini menghadapi tantangan dalam menjaga standar operasional prosedur (SOP), di mana ketidaksesuaian waktu penyelesaian layanan masih menjadi isu krusial yang memengaruhi kepuasan masyarakat.

Kepemimpinan transformasional di Kelurahan Sambau belum sepenuhnya inspiratif, dengan arahan lurah cenderung instruktif sehingga motivasi internal pegawai dan inovasi pelayanan publik kurang berkembang. Hal ini tercermin pada lemahnya dimensi idealized influence dan individualized consideration, di mana pemberdayaan pegawai belum optimal. Penelitian terkait menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di pemerintahan daerah Indonesia melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Komunikasi efektif antarpegawai juga bermasalah, dengan koordinasi internal yang kurang lancar pada perubahan prosedur dan pembagian tugas, menyebabkan miskomunikasi vertikal serta horizontal. Akibatnya, aliran informasi tidak jelas, lengkap, atau tepat waktu, yang berdampak pada ketidaksesuaian pelayanan masyarakat. Studi empiris mengonfirmasi bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap efektivitas pegawai di kantor kelurahan, melalui hubungan industrial dan kelancaran koordinasi.

Partisipasi masyarakat rendah, di mana warga pasif dalam masukan, prosedur pelayanan, serta pengawasan kegiatan kelurahan. Ini mengakibatkan keterlambatan dokumen, minim umpan balik, dan kolaborasi lemah antara pegawai serta warga pada isu administratif dan lingkungan. Faktor seperti komunikasi transparan dan keterlibatan pemimpin masyarakat terbukti meningkatkan partisipasi dalam pembangunan lokal.

Permasalahan utama muncul dari kepemimpinan yang belum merata dalam pembinaan, menyebabkan inovasi rendah dan dorongan kinerja pegawai tidak konsisten. Observasi lapangan menyoroti kurangnya inspirasi berkelanjutan dari lurah. Research gap terlihat karena studi sebelumnya lebih fokus pada sektor pendidikan atau korporasi, bukan konteks kelurahan di Kepulauan Riau.

Komunikasi internal tidak efektif, ditandai informasi tugas yang ambigu dan tidak tepat waktu, memicu miskomunikasi yang menghambat pelayanan. Ini memperburuk responsivitas pegawai terhadap masyarakat. Penelitian menegaskan bahwa komunikasi birokratis di pemerintahan lokal sering kali kurang mendukung layanan langsung, menciptakan ketidakefisienan.

Kinerja pegawai secara keseluruhan belum optimal, dengan keterlambatan pelayanan dan target kerja tidak konsisten, dipengaruhi partisipasi masyarakat yang minim. Pola kemitraan kelurahan-warga belum efektif akibat faktor sosial-budaya lokal. Gap penelitian menonjol pada kurangnya studi simultan ketiga variabel di unit kelurahan Batam.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, serta partisipasi masyarakat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sambau secara parsial dan simultan. Urgensinya terletak pada kebutuhan data empiris untuk rekomendasi kebijakan peningkatan pelayanan publik di kelurahan berbeban tinggi seperti Sambau. Kebaruannya pada pengujian model simultan ketiga variabel di konteks kelurahan Batam, melengkapi gap empiris sebelumnya yang terbatas pada sektor lain atau lokasi berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif bersifat objektif, mengukur variabel melalui data numerik, dan menguji hipotesis menggunakan analisis statistik untuk generalisasi hasil. Metode survei dipilih karena sesuai untuk mengumpulkan data primer dari populasi pegawai melalui kuesioner, memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel secara efisien. Pendekatan ini selaras dengan paradigma post-positivist yang menekankan verifikasi empiris, sebagaimana diuraikan Sugiyono (2021) dan Creswell & Creswell (2021).

Instrumen utama adalah kuesioner berbasis skala Likert (1-5) untuk mengukur variabel

kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi efektif (X2), partisipasi masyarakat (X3), dan kinerja pegawai (Y), dengan uji validitas (r hitung $>$ r tabel) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha \geq 0,70). Teknik analisis mencakup statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF $<$ 10, heteroskedastisitas Glejser), regresi linier berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan IBM SPSS 20. Sudaryono (2022) dan Emzir (2021) menekankan bahwa teknik ini memastikan keandalan model regresi dalam penelitian sosial.

Populasi penelitian adalah seluruh 35 pegawai Kantor Kelurahan Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, yang mencakup perangkat kelurahan secara keseluruhan. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh (census) karena populasi kecil, sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden untuk representasi penuh dan minim bias. Sugiyono (2021) mendefinisikan pendekatan ini ideal untuk populasi terbatas guna menarik kesimpulan akurat.

Prosedur dimulai dengan pengajuan judul, penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner (diuji validitas dan reliabilitas), analisis data (uji asumsi klasik, regresi, uji hipotesis), hingga sidang tesis, sesuai jadwal November 2025-April 2026. Tahapan ini bersifat sistematis, iteratif, dan etis, dengan triangulasi data untuk validasi. Creswell & Creswell (2021) menyarankan prosedur serupa untuk memastikan rigor dalam desain kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Responden

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	20–30	8	22,9
2	31–40	12	34,3
3	41–50	10	28,6
4	>50	5	14,2
	Total	35	100,0

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun yaitu sebanyak 12 orang (34,3%), disusul oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 10 orang (28,6%). Selanjutnya, responden berusia 20–30 tahun berjumlah 8 orang (22,9%), sedangkan kelompok usia di atas 50 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 5 orang (14,2%).

Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia produktif, yang secara umum telah memiliki pengalaman kerja serta tingkat kematangan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	9	25,7
2	D3	6	17,1
3	S1	18	51,4
4	S2	2	5,8
	Total	35	100,0

Mayoritas responden (51,4%) berpendidikan S1, diikuti SMA/SMK (25,7%), D3 (17,1%), dan S2 (5,8%). Distribusi ini menunjukkan potensi kompetensi tinggi untuk tugas administratif dan pelayanan publik di Kelurahan Sambau.

3. Ide Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Terlibat Kegiatan Partisipatif

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Terlibat Kegiatan Partisipatif

No.	Frekuensi Keterlibatan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Sering (≥ 1 kali/minggu)	11	31,4
2	(1–3 kali/bulan)	16	45,7
3	(≤ 1 kali/3 bulan)	8	22,9
Total		35	100,0

Responden dalam kegiatan partisipatif (misalnya musrenbang, rapat RT/RW, gotong royong, atau kegiatan sosial kelurahan) paling banyak berada pada kategori kadang-kadang (1–3 kali/bulan) yaitu 16 orang (45,7%). Responden yang sering terlibat sebanyak 11 orang (31,4%), sedangkan kategori jarang sebanyak 8 orang (22,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat keterlibatan partisipatif yang cukup aktif, sehingga relevan untuk menggambarkan konteks hubungan partisipasi masyarakat dengan pelaksanaan tugas dan kinerja di lingkungan kantor kelurahan.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No.	Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Kategori
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	35	2,80	4,80	4,06	0,43	Tinggi
2	Komunikasi Efektif (X2)	35	2,60	4,60	3,89	0,47	Tinggi
3	Partisipasi Masyarakat (X3)	35	2,40	4,50	3,74	0,52	Tinggi
4	Kinerja Pegawai (Y)	35	2,70	4,70	4,01	0,44	Tinggi

Hasil statistik deskriptif dari 35 responden menunjukkan semua variabel berada pada kategori tinggi: Kepemimpinan Transformasional (mean 4,06; SD 0,43), Komunikasi Efektif (mean 3,89; SD 0,47), Partisipasi Masyarakat (mean 3,74; SD 0,52), dan Kinerja Pegawai (mean 4,01; SD 0,44). Standar deviasi kecil pada setiap variabel mengindikasikan konsistensi penilaian responden yang stabil. Partisipasi masyarakat memiliki mean terendah, menandakan potensi peningkatan dibanding variabel lainnya.

Analisis Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,598	0,334	Valid
	X1.2	0,641	0,334	Valid
	X1.3	0,689	0,334	Valid
	X1.4	0,573	0,334	Valid
	X1.5	0,662	0,334	Valid
Komunikasi Efektif (X2)	X2.1	0,612	0,334	Valid
	X2.2	0,674	0,334	Valid

	X2.3	0,721	0,334	Valid
	X2.4	0,589	0,334	Valid
	X2.5	0,653	0,334	Valid
Partisipasi Masyarakat (X3)	X3.1	0,571	0,334	Valid
	X3.2	0,642	0,334	Valid
	X3.3	0,705	0,334	Valid
	X3.4	0,618	0,334	Valid
	X3.5	0,681	0,334	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,656	0,334	Valid
	Y2	0,712	0,334	Valid
	Y3	0,748	0,334	Valid
	Y4	0,621	0,334	Valid
	Y5	0,690	0,334	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 35 orang ($df = 33$) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,334 pada taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Efektif (X2), Partisipasi Masyarakat (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $> 0,334$). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	5	0,842	$> 0,70$	Reliabel
2	Komunikasi Efektif (X2)	5	0,856	$> 0,70$	Reliabel
3	Partisipasi Masyarakat (X3)	5	0,831	$> 0,70$	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,879	$> 0,70$	Reliabel

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,842, Komunikasi Efektif sebesar 0,856, Partisipasi Masyarakat sebesar 0,831, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,879. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

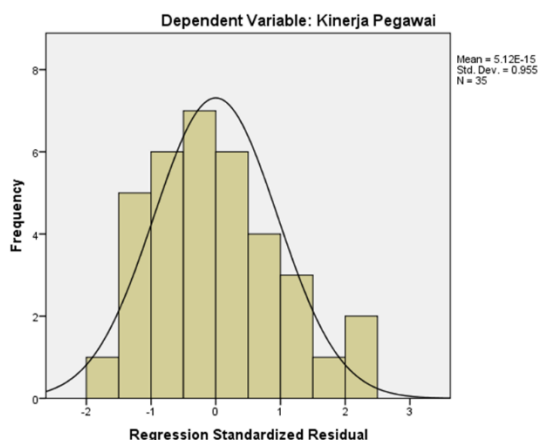
Analisis Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

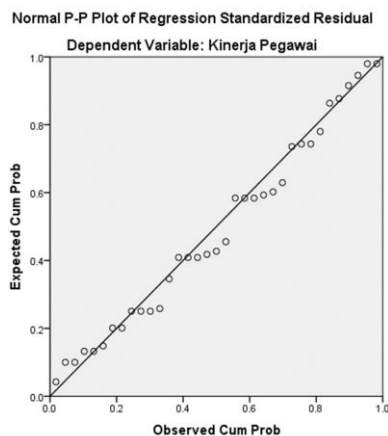
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.0644
Asymp. Sig. (2-tailed)	.802

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,802. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,802 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas melalui Grafik Histogram

Hasil uji normalitas melalui histogram menunjukkan distribusi data membentuk kurva lonceng simetris tanpa kemencengan ekstrem, dengan data terpusat di sekitar rata-rata. Pola ini memenuhi asumsi normalitas untuk regresi linier berganda, sehingga data layak dilanjutkan ke analisis statistik.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dari Kurva Normal P-Plot

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik data residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak terjadi penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

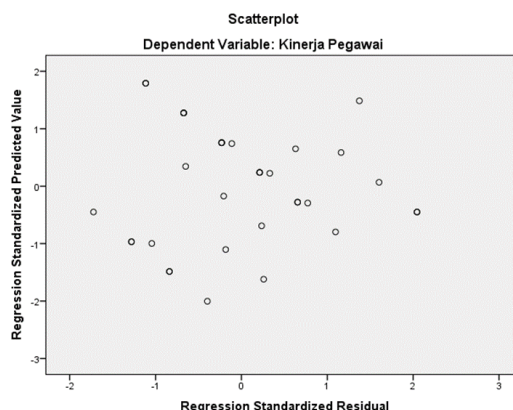
2. Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.104	0.548		3.84	0.001		
Kepemimpinan Transformasional	0.341	0.079	0.382	4.316	0	0.624	1.602
Komunikasi Efektif	0.295	0.085	0.314	3.471	0.002	0.658	1.52
Partisipasi Masyarakat	0.276	0.081	0.301	3.407	0.002	0.671	1.49

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independen memiliki Tolerance >0,10 dan VIF <10: Kepemimpinan Transformasional (Tolerance 0,624; VIF 1,602), Komunikasi Efektif (Tolerance 0,658; VIF 1,520), serta Partisipasi Masyarakat (Tolerance 0,671; VIF 1,490). Tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak untuk analisis lanjutan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.104	0.548		3.84	0.001
X1 (Kepemimpinan Transformasional)	0.341	0.079	0.382	4.316	0
X2 (Komunikasi Efektif)	0.295	0.085	0.314	3.471	0.002
X3 (Partisipasi Masyarakat)	0.276	0.081	0.301	3.407	0.002

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2.104 + 0.341X_1 + 0.295X_2 + 0.276X_3 + \varepsilon$$

di mana konstanta 2.104 mencerminkan kontribusi faktor lain. Semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan (sig. <0,05): Kepemimpinan Transformasional ($\beta=0,341$; sig=0,000), Komunikasi Efektif ($\beta=0,295$; sig=0,002), dan Partisipasi Masyarakat ($\beta=0,276$; sig=0,002). Setiap peningkatan satu unit variabel independen meningkatkan kinerja pegawai sesuai koefisiennya, asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

1. Hasil Uji Statistik F

Tabel 10. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.764	3	60.921	28.457	.000 ^b
	Residual	66.379	31	2.141		
	Total	249.143	34			

Uji F menghasilkan F hitung 28,457 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan partisipasi masyarakat secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

2. Hasil Uji Statistik t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.104	0.548		3.84	0.001
X1 (Kepemimpinan Transformasional)	0.341	0.079	0.382	4.316	0
X2 (Komunikasi Efektif)	0.295	0.085	0.314	3.471	0.002
X3 (Partisipasi Masyarakat)	0.276	0.081	0.301	3.407	0.002

Uji t menunjukkan pengaruh parsial positif dan signifikan (sig. $< 0,05$) dari semua variabel: Kepemimpinan Transformasional ($t=4,316$; sig= $0,000$), Komunikasi Efektif ($t=3,471$; sig= $0,002$), dan Partisipasi Masyarakat ($t=3,407$; sig= $0,002$) terhadap kinerja pegawai. Ketiga hipotesis (H1, H2, H3) diterima, menandakan peningkatan masing-masing variabel meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856	0.733	0.707	1.463

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,856 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Efektif, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,733 mengindikasikan bahwa 73,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,707 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan relevan dalam menjelaskan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sambau.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan partisipasi masyarakat sama-sama memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sambau. Kepemimpinan transformasional tampak menjadi faktor yang paling kuat dalam mendorong peningkatan kinerja, terutama melalui kemampuan pemimpin membangun motivasi, arah kerja, dan semangat kolektif pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Di sisi lain, komunikasi yang efektif turut berperan dalam menciptakan koordinasi kerja yang lebih lancar, mengurangi hambatan administratif, serta mempercepat respons pelayanan kepada masyarakat. Partisipasi masyarakat juga menunjukkan pengaruh yang berarti karena keterlibatan warga dalam proses pelayanan dan forum pembangunan lokal mampu menciptakan hubungan yang lebih responsif antara aparaturnya dengan kebutuhan publik.

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik di tingkat kelurahan tidak hanya bergantung pada aspek administratif, tetapi juga pada kemampuan institusi membangun kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi internal yang terbuka, dan keterlibatan masyarakat secara aktif. Oleh karena itu, penguatan briefing rutin, pola komunikasi kerja yang lebih terstruktur, serta optimalisasi forum partisipatif seperti musrenbang menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat lokal.

Meski demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena jumlah responden relatif kecil dan hanya berfokus pada satu wilayah kelurahan di Kota Batam, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada konteks pemerintahan daerah lainnya. Selain itu, penelitian ini belum mengakomodasi faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun kondisi birokrasi yang kemungkinan turut memengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi penelitian, melibatkan jumlah responden yang lebih beragam, serta menggunakan pendekatan mixed methods agar dinamika kinerja aparatur dan pelayanan publik dapat dipahami secara lebih mendalam melalui kombinasi data kuantitatif dan wawancara kualitatif.

DAFTAR REFERENSI

- Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening: Studi pada kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 115–128.
- Astuti, W., & Sholehah, I. (2024). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 55–66.
- John W. Creswell, J. W., & J. David Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Daud, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(3), 201–215.
- Emzir. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Fahrudin, R. (2024). Partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 12(2), 88–99.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.