

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang

Doni Fauji<sup>1</sup>, Iwan Asmadi<sup>2</sup>, Bambang Haryono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [donifauji0123@gmail.com](mailto:donifauji0123@gmail.com)<sup>1</sup>, [iwan.iad@bsi.ac.id](mailto:iwan.iad@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [bambang.bhy@bsi.ac.id](mailto:bambang.bhy@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 02 Juli 2024

Revised: 24 Juli 2024

Accepted: 26 Juli 2024

### Keywords:

Gaya  
Kepemimpinan, Komunikasi  
Organisasi, Kinerja  
Organisasi, Manajemen SDM

**Abstract:** Gaya kepemimpinan dan Komunikasi dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi dan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pengaruh perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, komunikasi dalam organisasi, dan kinerja pada pegawai negeri sipil Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat positifisme dan dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah yang konkrit, terukur, rasional, dan sistematis. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode Observasi dan kuesioner dengan 22 sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai negeri. Tidak terdapat pengaruh signifikan pada komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai negeri. Temuan ini memberikan pelajaran penting bagi para pegawai negeri sipil di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi harus lebih di perhatikan lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan Komunikasi pada organisasi memainkan peranan penting dalam membentuk kebudayaan pada organisasi dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan menjadi salah satu pengaruh perilaku orang lain baik secara individu ataupun secara berkelompok. Hal ini sesuai dengan pendapat (Mutya 2020) Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang individu agar dapat mempengaruhi, menuntun, dan mengarahkan, suatu individu atau kelompok agar dapat menerima pengaruh tersebut agar dapat teraihnya suatu tujuan tertentu

yang telah ditetapkan. Para pemimpin mampu menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk mampu mempengaruhi bawahannya dalam berbagai situasi (Asmadi et al. 2022)

Komunikasi organisasi menurut Goldhaber yaitu proses pertukaran pesan dalam suatu ikatan yang saling berhubungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang terus berubah ubah (Muhammad dalam Rahmadhani and Iskandar 2016). Komunikasi organisasi juga memiliki dampak besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi yang terbuka, jelas, dan responsif cenderung meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat rasa kepercayaan, memfasilitasi kerjasama, dan mengurangi ketidakpastian atau miss komunikasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diraih oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugas sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan (Panjaitan, Asmadi, and Lestari 2023). Untuk meraih tujuan suatu organisasi kinerjalah tolak ukur tercapainya tujuan tersebut dimana para pegawai didalamnya berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Panjaitan et al. 2023) Menurut Lijan Poltak Sinambela mengusulkan bahwa kinerja karyawan didefenisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan suatu keahlian tertentu (Sihombing and Batoebara 2019).

## LANDASAN TEORI

Menurut pendapat Thoha berkata bahwa kepemimpinan adalah keahlian untuk mendorong semangat orang lain dan berkomitmen terhadap usaha mencapai tujuan organisasi (Faizal 2018). Menurut Franklyn gaya kepemimpinan ada 3 macam yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* atau bebas (Onong Effendy dalam Dariyanto 2023).

1. Gaya kepemimpinan otokratis adalah tipe pemimpin yang mana dalam membuat keputusan secara mandiri tanpa melibatkan para bawahannya. Tipe kepemimpinan ini memiliki ciri tidak mau menerima kritik dan saran dari orang lain dan komunikasi cenderung satu arah. Namun tipe kepemimpinan ini akan sangat berguna jika dalam keadaan yang membutuhkan keputusan yang cepat.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berkebalikan dengan otokratis yang mana tipe kepemimpinan ini sangat terbuka dan mau menerima kritik dan saran dari orang lain. Kepemimpinan ini selalu mengikut sertakan para bawahannya untuk mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan dapat merangsang kreatifitas serta inovasi dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire* atau bebas adalah tipe kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada anggota timnya. Tipe kepemimpinan ini sangat jarang memberi arahan dan pengawasan langsung terhadap bawahannya dan selalu membiarkan timnya berinisiatif dalam mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri kecenderungan memberikan tanggung jawab dan keputusan kepada anggota timnya, dan memperlakukan bawahannya seperti rekan. Meskipun gaya kepemimpinan *laissez faire* memberikan keuntungan dalam merangsang pengembangan kreativitas diri, tetapi gaya kepemimpinan ini memiliki kelemahan seperti kurangnya arahan dan menimbulkan kebingungan dalam tim.

Seseorang dapat disebut pemimpin asal memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tertentu. Hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin dengan cara tertentu, situasi dan kondisi yang mempengaruhi, dan ketentuan yang disepakati bersama adalah masalah dalam kepemimpinan (Gopur 2023).

Komunikasi datang dari Bahasa Latin communication atau communicare yang artinya membuat bersama. Komunikasi akan berlangsung ketika ada kesamaan antar penyampaian pesan dan seseorang yang menerimanya. Komunikasi organisasi menurut Goldhaber yaitu proses pertukaran pesan dari hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi lingkungan yang terus berubah (Muhammad dalam Rahmadhani and Iskandar 2016). Terdapat dua jeni komunikasi yaitu komunikasi verbal dan *non verbal*. Komunikasi verbal adalah komunikasi Yang terjadi secara langsung dan tanpa dibataskan oleh jarak antara kedua pihak, contohnya percakapan dua orang. Sedangkan komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang Mengkomunikasikan informasi dan pesan melalui gerakan tubuh, wajah, ekspresi, bahasa tubuh, dan nada pada suara tanpa menggunakan ungkapan kata.

Menurut Lijan Poltak Sinambela mengatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai keahlian karyawan dalam melakukan tugas tertentu (Sihombing and Batoebara 2019). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Keahlian pegawai terdiri dari potensi dan kenyataan, yang artinya pegawai dengan IQ tinggi yang memiliki pendidikan yang memadai pada posisinya dan mampu dalam menyelesaikan setiap tugas akan sangat mudah meraih pencapaian kinerja yang sangat diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang, yang terletak di Jalan Taman Makam Pahlawan Taruna No.10, Sukasari, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Didalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 jenis sumber data yang terdiri dari data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan keseluruhan. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 22 sampel. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan peneliti agar mendapatkan informasi untuk penelitian yaitu dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner dan menggunakan skala likert untuk perhitungannya. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang. Dapat diketahui deskripsi jawaban responden yang sudah disebar oleh peneliti, sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Kategori											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	0	0	4	18,2	9	40,9	9	40,9	22	100
X1.2	0	0	0	0	4	18,2	11	50,0	7	31,8	22	100
X1.3	0	0	0	0	7	31,8	6	27,3	9	40,9	22	100
X1.4	0	0	1	4,5	3	13,6	8	36,4	10	45,5	22	100
X1.5	0	0	2	9,1	8	36,4	8	36,4	4	18,2	22	100
X1.6	0	0	2	9,1	5	22,7	9	40,9	6	27,3	22	100
X1.7	0	0	1	4,5	1	4,5	12	54,5	8	36,4	22	100

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

**Tabel 2. Distribusi Variabel Komunikasi Organisasi (X2)**

No	Kategori											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	1	4,5	3	13,6	10	45,5	8	36,4	22	100
X2.2	0	0	2	9,1	6	27,3	7	31,8	7	31,8	22	100
X2.3	0	0	1	4,5	8	36,4	6	27,3	7	31,8	22	100
X2.4	0	0	1	4,5	5	22,7	10	45,5	6	27,3	22	100

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

**Tabel 3. Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Kategori											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0	0	0	6	27,3	7	31,8	9	40,9	22	100
Y.2	0	0	0	0	3	13,6	12	54,5	7	31,8	22	100
Y.3	0	0	0	0	7	31,8	6	27,3	9	40,9	22	100
Y.4	0	0	1	4,5	4	18,2	7	31,8	10	45,5	22	100
Y.5	0	0	2	9,1	8	36,4	8	36,4	4	18,2	22	100
Y.6	0	0	2	9,1	4	18,2	10	45,5	6	27,3	22	100
Y.7	0	0	1	4,5	1	4,5	12	54,5	8	36,4	22	100

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

**Uji Validitas****Tabel 4. Hasil uji validitas**

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)					
Pernyataan	Nilai Signifikansi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Hasil
X1.I	$0,036 < 0,05$	0,450	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.II	$0,001 < 0,05$	0,639	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.III	$0,019 < 0,05$	0,495	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.IV	$0,040 < 0,05$	0,440	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.V	$0,0001 < 0,05$	0,658	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.VI	$0,000 < 0,05$	0,693	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.VII	$0,016 < 0,05$	0,509	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Variabel Komunikasi Organisasi (X2)					
X2.I	$0,000 < 0,05$	0,698	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.II	$0,000 < 0,05$	0,817	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.III	$0,001 < 0,05$	0,677	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.IV	$0,007 < 0,05$	0,560	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)					
Y.1	$0,026 < 0,05$	0,474	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	$0,004 < 0,05$	0,586	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	$0,031 < 0,05$	0,461	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Y.4	0,024 < 0,05	0,478	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,000 < 0,05	0,682	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,000 < 0,05	0,681	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0,015 < 0,05	0,511	0,4227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Dari tabel 4 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kinerja pegawai (Y). Diketahui seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data diatas dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk melihat apakah kuesioner konsisten jika dilakukan pengukuran berulang. Pernyataan akan dinyatakan reliable jika koefisien Cronbach Alpha > 0,60. sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alphanya < 0,60, pernyataan dianggap tidak reliable. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,626 > 0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,635 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,619 > 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Dari tabel 5 diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,626, komunikasi organisasi (X2) sebesar 0,635, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,619 lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan data tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui bagaimana data tersebar dari distribusi data, apakah menyebar secara normal atau tidak normal. Uji statistik yang digunakan adalah *Shapiro Wilk*. Dasar pengambilan keputusannya jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Shapirowilk**

Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
0,982	22	0,944
0,939	22	0,191
0,985	22	0,975

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel Gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikan 0,944, Komunikasi Organisasi (X2) dengan nilai signifikan 0,191, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan 0,975 lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05 maka data pada tabel 6 berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali uji multikolinieritas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen (Meidiyustiani 2016). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Untuk mengidentifikasi multikolinieritas peneliti menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10,00 dan nilai tolerance > 0,1 maka akan terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

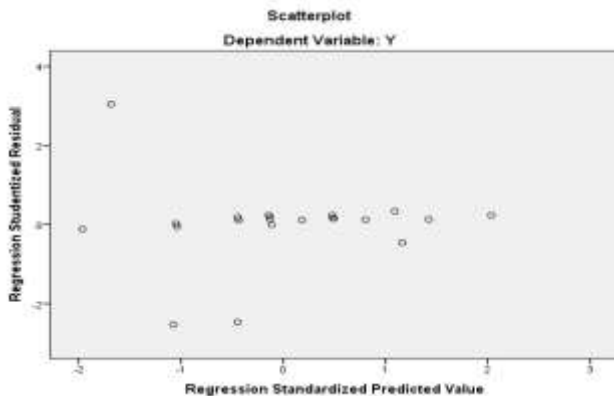
Variabel	Tolerance	VIF
X1	0.495	2.022
X2	0.495	2.022

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Pada tabel 7 terlihat nilai VIF pada variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai VIF 2,022 dan Komunikasi Organisasi (X2) dengan nilai VIF 2,022, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,495 dan Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 0,495 lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Meidiyustiani 2016). Pengujian ini dengan menggunakan metode *scatterplot*. *scatterplot* metode dengan lihat titik di gambar. Jika pada gambar titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka heteroskedastisitas tidak akan terjadi. Sebaliknya jika pada gambar titik membentuk pola teratur maka akan terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

**Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dapat di lihat pada gambar 1 data tersebut tidak membentuk pola apapun melainkan data tersebut tersebar secara acak, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Parsial Atau Uji t**

Uji T bertujuan mencari apakah variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi organisasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Jika nilai signifikan  $<$  dari 0,05 dan t hitung  $>$  dari t tabel maka ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, jika sebaliknya nilai signifikan  $>$  dari 0,05 dan t hitung  $<$  dari t tabel maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	Signifikansi	T Hitung	T Tabel
X1	0,000 $<$ 0,05	27,005	2,093024
X2	0,562 $>$ 0,05	-0,590	2,093024

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Dari tabel 8 diatas hasil uji T maka diperoleh:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) terlihat T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) maka  $H_1$  di diterima.
2. Variabel komunikasi organisasi (X2) terlihat T hitung lebih kecil dari T tabel dan nilai signifikansi 0,562 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) maka  $H_2$  di tolak.

**Uji Simultan Atau Uji F**

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel independen Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi organisasi (X2) mempengaruhi variabel dependen Kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel, maka ada pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel, maka tidak ada pengaruh simultan dari variabel independen kepada variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika f hitung  $>$  f tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Jika f hitung  $<$  f tabel maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Variabel	Signifikansi	F Hitung	F Tabel
X1 dan X2	0,000 $<$ 0,05	714,802	3,521893

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Tabel 9 menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari T tabel, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Dengan demikian,  $H_3$  diterima.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil output SPSS:

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.037	.754
X1	1.013	.038
X2	-.029	.048

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS

Persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel 10 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2$$

$$Y = 0.037 + 1.013X - 0.029X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada tabel 10 sebesar 0,037 yang artinya jika variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) bernilai 0, maka variabel dependen kinerja pegawai (Y) bernilai 0,037.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif 1.013 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Koefisien bernilai positif yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh hubungan positif.
3. Variabel komunikasi organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi negatif -0,029 yang artinya jika variabel komunikasi organisasi (X2) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) akan menurun begitu pula sebaliknya. Koefisien bernilai negatif yang artinya variabel komunikasi organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh hubungan yang negatif.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen (Meidiyustiani 2016). Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.987	.986	.391
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS



Dari tabel 11 menyatakan nilai *Adjusted R Square* (Koefisien determinasi) sebesar 0,986 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 98,6% terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mencakup beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian: Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada variabel independen gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) Di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang. Tidak terdapat pengaruh signifikan dan negatif pada variabel independen komunikasi organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) Di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) Di Kantor Imigrasi Kelas I Tangerang.

## DAFTAR REFERENSI

- Asmadi, Iwan, Aa Abdur, Rahman M. Ilyas, Arman Tirtajaya, and Hendi S. Muctar. 2022. "Kepemimpinan Pendidikan Di Tengah Kompleksitas Perubahan." 4(4):6050–56.
- Dariyanto. 2023. "Terhadap Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19 Dariyanto." 19.
- Faizal, Tony Dwi. 2018. "Analisis Gaya Kepemimpinan Di Pdam Kota Probolinggo (Model Hersey Dan Blanchard)." *Manajemen Bisnis* 8(2):2–3. doi: 10.22219/jmb.v8i2.7063.
- Gopur, Iwan Asmadi. 2023. *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. Yogyakarta: deepublish.
- Meidiyustiani, Rinny. 2016. 2016. "Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 5(2):131–43.
- Mutya, Dian. 2020. "Pengertian, Fungsi, Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal UNP* (18029105):1–3.
- Panjaitan, Gres Enjelita, Iwan Asmadi, and Tri Lestari. 2023. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 1(4):376–86.
- Rahmadhani, Yuli, and Abubakar Iskandar. 2016. "Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser." *Jurnal Komunikasi Pembangunan* 14(2). doi: 10.46937/14201613764.
- Sihombing, Puji Lastri T., and Maria Ulfa Batoebara. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di Cv Multi Baja Medan." *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* 6:1–16.