

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI
KELAS II NON TPI PONOROGO**

P-ISSN 2808-7135

<https://journal.poltekim.ac.id/jaid/article/view/396>

D Doi: <https://doi.org/10.52617/jaid.v3i1.396>

Farendra Masdilana
Masdilana@gmail.com

Politekmik Imigrasi

Nurul Maharani Piranti
nurulpiranti20@gmail.com

Politekmik Imigrasi

**Rahmawati Nurul
Jannah**
rahma@Poltekim.ac.id

Politekmik Imigrasi

Hanifa Maulida
devinayukautami@gmail.com

Politekmik Imigrasi

Abstract (In English). *The Immigration Office Class II Non TPI Ponorogo is one of the immigration technical implementing units under the auspices of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in the East Java Immigration Division unit. The Immigration Office Class II Non TPI Ponorogo which oversees 3 district work areas, namely Ponorogo Regency, Pacitan Regency and Trenggalek Regency is an Immigration Office with a fairly high intensity of immigration services. In order to meet these service needs, the Ponorogo Immigration Office is now supported by capable technology and capable human resources in carrying out the technology. Competent human resources have a leadership role in managing various resources in the organization. So the role of the leader through his leadership style in improving employee performance certainly takes a significant role. On the other hand, the Immigration Office as a government organization engaged in public services will periodically change and mutate its leaders, from one leader to another with different characters. So the role of leadership style in a leader here is very influential in the process of improving employee performance at work.*

For this reason, the problems that will be discussed in this study are proving the influence of leadership style on employee performance at the Class II Non TPI Ponorogo Immigration Office and how the leadership style in the Ponorogo Immigration Office in the process affects the performance of its members. To answer these problems, this research uses quantitative methods in the first stage and then qualitative research is carried out in the next stage. The technique used is a quantitative method through an approach that collects and analyzes quantitative data from the distribution of questionnaires to employees at the Ponorogo Immigration Office with the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) application, then qualitative data analysis is carried out through interviews based on the results of quantitative research in the first stage. The results obtained in this study are that there is a positive influence between leadership style on improving employee performance as evidenced by the results of a simple linear regression test at a coefficient value of 0.598 with a participatory leadership style at the Ponorogo immigration office so that it can improve employee performance at the Class II Immigration Office. TPI Ponorogo.

Keywords: *Leadership Styl; Performance; Immigration Office Class II Non TPI Ponorogo.*



JAID: Journal of Administration and International Development are licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract (In Bahasa). Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian di bawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM pada unit Divisi Keimigrasian Jawa Timur. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo yang membawahi 3 wilayah kerja kabupaten, yaitu Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Pacitan dan Kabupaten Trenggalek ini merupakan Kantor Imigrasi yang berintensitas pelayanan keimigrasian cukup tinggi dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan tersebut, kini Kantor Imigrasi Ponorogo yang sudah didukung oleh adanya teknologi yang mumpuni serta sumber daya manusia yang cakap dalam menjalankan teknologi tersebut. Sumber daya manusia yang cakap terdapat peran pemimpin dalam mengelola berbagai sumber daya dalam organisasi tersebut. Maka peran pemimpin melalui gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai tentu mengambil peran yang signifikan. Disisi lain, Kantor Imigrasi sebagai organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan publik secara berkala akan terus berganti dan bermutasi dipimpinnya, dari satu pemimpin ke pemimpin lainnya dengan karakter yang berbeda. Maka peran gaya kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin disini sangat berpengaruh dalam proses peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja.

Untuk itu, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah pembuktian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo dan bagaimana gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo dalam proses mempengaruhi kinerja anggotanya. Untuk menjawab permasalahan tersebut maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif di tahap pertama lalu dilakukan penelitian kualitatif pada tahap selanjutnya. Teknik yang digunakan yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan yang mengumpulkan serta menganalisis data kuantitatif dari penyebaran angket kepada pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo dengan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), lalu dilakukan analisis data kualitatif melalui wawancara berdasarkan hasil penelitian kuantitatif pada tahap pertama. Hasil yang didapat pada penelitian ini ialah adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dibuktikan dari hasil uji regresi linier sederhana pada nilai koefisien sebesar 0,598 dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif di kantor imigrasi ponorogo sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang telah berdiri tentu mempunyai target yang ingin diraih. Dalam rangka menggapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan media pendukung lainnya untuk bisa membantu tercapainya tujuan organisasi. Pendukung-pendukung tersebut diantaranya ialah adanya teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Penggunaan teknologi kini menjadi hal yang tidak bisa terelakkan dalam kehidupan saat ini, kemampuan penggunaan teknologi menjadi penanda kemajuan suatu negara, negara dikatakan maju jika mempunyai tingkatan kemampuan penggunaan teknologi yang tinggi, sebaliknya negara-negara yang tidak bisa menyesuaikan diri terhadap adanya kemajuan teknologi disebut sebagai negara gagal (Ngafifi, 2014). Teknologi dan sumber daya manusia di dalam organisasi ini ialah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. berhasilnya sebuah teknologi dan sumber daya manusia dalam organisasi bergantung kepada bagaimana pemimpin dalam menggerakkan anggotanya (Badu dan Djafri, 2017).

Pemimpin dalam organisasi secara umum harus ahli untuk menyelesaikan pekerjaannya, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberi wewenang dan memberikan hak kepada anggota secara maksimal, semua rencana organisasi dijalankan sesuai dengan teknis yang disepakati, hal tersebut menjadi peran penting seorang pimpinan sebagai tumpuan dan harapan

anggotanya (Badu dan Djafri, 2017). Wujud organisasi yang baik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut dapat mengelola dan menggerakkan anggota sesuai dengan tujuan organisasi, setiap pemimpin harus memberikan perhatian yang serius untuk membina, memobilisasi dan mampu mengerahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, hal tersebut diwujudkan dalam rangka pencapaian peningkatan produktivitas serta kinerja layanan sesuai tujuan organisasi (Fauzan Baihaqi, 2010).

Dalam organisasi pelayanan publik, pelayanan optimal merupakan unsur wajib yang harus dimiliki. Pelayanan publik dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dijelaskan sebagai rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan kepada setiap warga negara dan penduduk atas pelayanan barang, jasa, atau pelayanan administratif oleh penyelenggara pelayanan publik. Selain itu pelayanan publik juga diartikan atas kegiatan yang memberikan layanan dari suatu organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat agar mencapai tujuan tertentu (Kriswibowo, 2020). Pelayanan publik dan upaya peningkatan pelayanan publik merupakan satu kesatuan yang tak bisa dipisahkan, standar pelayanan disebutkan kembali dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik pasal 1 ayat 7 bahwa standar pelayanan ialah suatu pedoman pelaksanaan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur.

Lalu, Kantor Imigrasi dalam hal ini Kantor Imigrasi Kelas II Non Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Non TPI) Ponorogo merupakan unit pelaksana teknis keimigrasian di wilayah provinsi Jawa Timur yang mempunyai wilayah kerja 3 kabupaten, yaitu kabupaten Ponorogo, kabupaten Pacitan, dan kabupaten Trenggalek. Dengan wilayah kerja yang meliputi 3 kabupaten tersebut membuat Kanim Ponorogo termasuk dalam Kantor Imigrasi yang pelayanan keimigrasiannya berintensitas cukup tinggi. Dengan adanya pelayanan keimigrasian yang cukup tinggi tersebut mewajibkan Kanim Ponorogo untuk meningkatkan kinerja pegawai guna pelaksanaan pelayanan keimigrasian yang sesuai dengan harapan masyarakat, serta sejalan dengan yang disampaikan dalam Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-02.KE.05.02 Tahun 2010 Tentang Kode Etik Pegawai Imigrasi dalam pasal 2 yang menyebutkan kode etik pegawai imigrasi salah satunya bertujuan untuk meningkatkan citra dan kinerja pegawai imigrasi.

Selanjutnya, dalam kajian penelitian ini akan menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kanim Ponorogo untuk dijadikan bahan pembahasan yang akan dilanjutkan dalam penelitian dengan fokus permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian campuran/kombinasi atau disebut *mix method*, merupakan metode yang mengkombinasikan antara metode kuantitatif dan kualitatif yang penggunaannya di dalam waktu bersamaan pada suatu penelitian. Tahap pertama adalah penggunaan metode kuantitatif melalui pendekatan yang mengumpulkan serta menganalisis data kuantitatif dari penyebaran angket kepada pegawai di Kanim Ponorogo, selanjutnya untuk memperkuat hasil kuantitatif maka dilakukan analisis data kualitatif berdasarkan hasil penelitian kuantitatif di tahap pertama (Sugiyono, 2013). Lokasi Penelitian Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo yang beralamat di Jalan Sekar Putih Timur, Kelurahan Tonatan, Kecamatan Tonatan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Populasi dan Sampel Menetapkan pegawai Kantor Imigrasi Ponorogo sejumlah 34 orang sebagai populasi. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini, yaitu penetapan semua populasi untuk dijadikan sampel, dikarenakan kondisi populasi tergolong kecil dan meminimalisir generalisasi kesalahan yang terjadi (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2013). Kemudian hasil kuesioner yang didapat akan dilakukan analisis deskriptif pada tiap indikator untuk dideskripsikan lebih rinci setiap instrumen untuk dihitung nilainya, sehingga didapat nilai masing-masing instrument dari terendah ke tertinggi beserta nilai rata-rata (Sugiyono, 2013). Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan secara merata melalui penggunaan media internet *google form* kepada pegawai. Pada pelaksanaan pemberian kuesioner dilakukan dengan

bertatap muka kepada responden di Kanim Ponorogo sehingga tercipta kondisi yang baik dan kuesioner dapat dipahami oleh responden. Selanjutnya, untuk memperoleh data yang valid maka digunakan uji validitas angket dengan program aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Uji Instrumen melalui Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas dari suatu instrumen. Data yang valid diperoleh melalui ketepatan alat dengan instrumen yang valid (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, dikarenakan instrumen dinyatakan baik dan terdapat kesamaan hasil dari pengukuran obyek yang dilakukan dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan Data Kualitatif Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui proses wawancara, untuk menjabarkan bagaimana gaya kepemimpinan yang terjadi, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dari perspektif gaya kepemimpinan, serta seberapa besar gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kanim Ponorogo. Proses wawancara dilakukan secara langsung bertatap muka dengan informan atau narasumber. Definisi operasional variabel pada jurnal ini yaitu : variabel *independen* gaya kepemimpinan (x) dengan indikator gaya kepemimpinan yaitu: 1) gaya kepemimpinan partisipatif, 2) gaya kepemimpinan bebas kendali, 3) gaya kepemimpinan otokratik. Dan variabel bebas, sedangkan variabel *dependen* atau variabel terikat adalah Kinerja (Y) dengan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Membutuhkan Supervisi, 5) Dampak Interpersonal.

Teknik Pengolahan Data Kuantitatif

- A. Teknik analisis data kuantitatif : 1) Uji Normalitas : Uji Normalitas yang dilakukan dalam rangka melihat kelayakan dari data sehingga dapat dilanjutkan untuk uji regresi dan hipotesis. Penentuan data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji normalitas (Sugiyono, 2013). 2) Uji Linearitas Pengujian yang bertujuan mencari definisi kebenaran penggunaan spesifikasi model, serta sebagai uji sebelum analisis korelasi maupun analisis regresi linear. Data yang baik didapatkan ketika terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- B. Analisis Regresi Linier Sederhana : Metode analisis regresi linier sederhana ini mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan, terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana arah pengaruh tersebut, apakah menuju arah yang signifikan/positif atau ke arah negatif. Pengolahan dan analisis dengan pemanfaatan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), dengan rumus regresi linier sederhana (Sugiyono, 2013).
- C. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) yang mempunyai tujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013). Uji ini dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasinya ialah antara nol sampai dengan satu. Jika hasil dari nilai R^2 kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (bebas) dalam giat menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) dikatakan terbatas. Adapun jika nilai mendekati satu berarti variabel independennya (bebas) menafsirkan secara baik atau hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (terikat). Maka, nilai tinggi pada koefisien determinasi menunjukkan peningkatan kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- D. Pengujian Hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dengan menggunakan uji t. Dijelaskan oleh Sugiyono (2010), uji t diaplikasikan dalam rangka mencari variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan program SPSS 25.0 for windows dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Menurut (Sugiyono, 2010).

Teknik Pengolahan Data Kualitatif

- A. *Data Reduction* Merangkum perolehan data lapangan, yang dilakukan dengan teliti dan rinci. Reduksi data fokus kepada merangkum, memilih hal-hal pokok dan penting, serta mengkategorisasikan data. Pereduksian dilakukan dengan mereduksi data hasil dari hipotesis pada tahap kuantitatif yang telah dilaksanakan sebelumnya.
- B. *Data Display* Langkah yang dilakukan selanjutnya adalah menyajikan data hasil dari penelitian kuantitatif dan hasil wawancara. Penyajian data disajikan dalam bentuk tabel, dan berisi uraian singkat hasil dari wawancara pada tahap penelitian kualitatif ini. Penyajian ini

bertujuan untuk memudahkan pengamatan dan perbandingan antara hasil kuantitatif dan kualitatif hasil wawancara.

- C. *Conclusion Drawing/Verification* Penggunaan langkah penarikan kesimpulan dan verifikasi setelah pereduksian dan penampilan data. Kesimpulan yang sudah dikemukakan di awal merupakan kesimpulan yang bersifat sementara, kesimpulan tersebut dapat berubah jika bukti-bukti kuat tidak ditemukan untuk mendukung di tahap berikutnya. Lalu sebaliknya, jika penemuan bukti-bukti valid dan konsisten yang mendukung pada tahap awal pengumpulan data ditemukan, maka kesimpulan yang dikemukakan di awal merupakan kesimpulan yang kredibel.

3. PEMBAHASAN

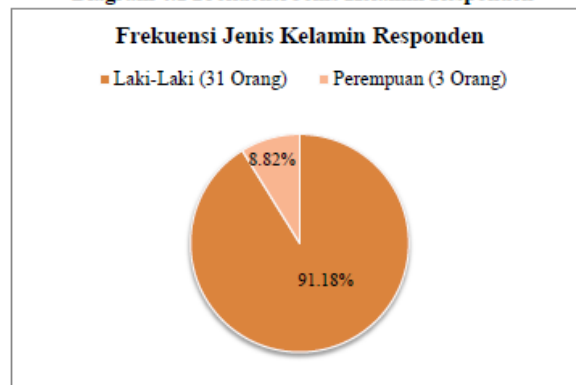
3.1. ANALISIS DATA PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo yang berjumlah 34 orang :

A. Analisis Karakteristik Responden Number List

1. Analisis Karakteristik Responden Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

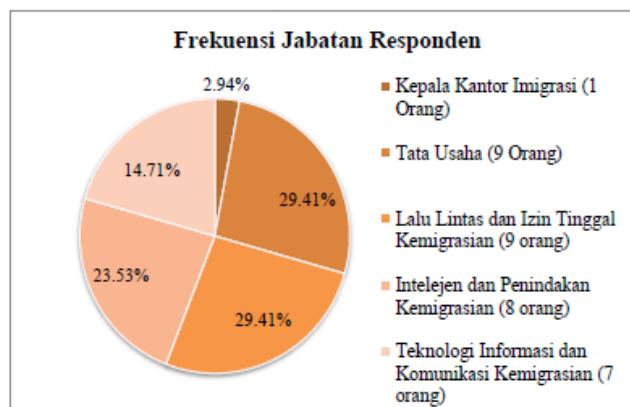
Diagram 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

2. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Diagram 4.2 Frekuensi Jabatan Responden



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

B. Deskripsi Data Variabel

1. Analisis Deskriptif Dimensi Gaya Kepemimpinan

- a. Partisipatif Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan partisipatif yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 4 (empat) pernyataan yaitu pemimpin selalu melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan program kerja organisasi, anggota memiliki kesempatan untuk berpartisipasi, menyampaikan ide dan gagasan, pemimpin sering berdiskusi dengan anggota, pemimpin menempatkan dirinya sebagai rekan kerja untuk menjadi pendorong motivasi kerja anggota. Berikut adalah

rekapitulasi dari indikator yang terdapat dalam gaya kepemimpinan parsipatif yang didapat dari 34 orang respond.

Instrumen Pernyataan 1 dari 34 responden didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,50 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya selalu melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan program kerja organisasi.

Instrumen Pernyataan 2 dari 34 responden didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,50 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya selalu memberikan kesempatan anggotanya untuk berpartisipasi, menyampaikan ide, serta gagasannya.

Instrumen Pernyataan 3 dari 34 responden didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan persentase 5,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,44 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya sering berdiskusi dengan para anggotanya.

Instrumen Pernyataan 4 dari 34 responden didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,47 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya mampu menempatkan dirinya sebagai rekan kerja untuk menjadi pendorong motivasi kerja bagi para anggotanya.

- b. Analisis Deskriptif Dimensi Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan bebas kendali yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 4 (empat) pernyataan yaitu pemimpin memberikan kepercayaan penuh kepada anggota dalam melaksanakan tugas, terdapat sekelompok anggota dalam organisasi berhak mengambil keputusan, tanggung jawab dan konsekuensi kerja ditanggung oleh anggota sendiri, dan peran pimpinan hanya sebagai penerima laporan pelaksanaan tugas organisasi. Berikut adalah rekapitulasi 39 dari indikator yang terdapat dalam gaya kepemimpinan bebas kendali yang didapat dari 34 orang.

Instrumen Pernyataan 5 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 19 orang dengan persentase 55,9%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,44 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya memberikan kepercayaan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Instrumen Pernyataan 6 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,98%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,44 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya memberikan kesempatan bagi sekelompok anggota untuk mengambil keputusan.

Instrumen Pernyataan 7 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0 dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,47 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa atasannya memberikan tanggungjawab dan konsekuensi kerja para anggotanya ditanggung oleh para anggota tersebut.

Instrumen Pernyataan 8 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,9% dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,50 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa peran atasannya hanyalah sebagai penerima laporan dari pelaksanaan tugas organisasi.

- c. Analisis Deskriptif Dimensi Gaya Kepemimpinan Otokratik Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan otokratik yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 4 (empat) pernyataan yaitu pengambilan keputusan mutlak kehendak pimpinan, anggota tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi atau menyampaikan pendapat, kuasa dan wewenang mutlak dari pimpinan, kebijakan mutlak dari pimpinan.

Instrumen Pernyataan 9 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan frekuensi 5,9, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,41 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa pengambilan keputusan mutlak kehendak atasan.

Instrumen Pernyataan 10 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 dengan persentase 2,9%, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,47 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa anggota tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi atau menyampaikan pendapat.

Instrumen Pernyataan 11 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 dengan persentase 2,9% , dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,47 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa kuasa dan wewenang mutlak dari pemimpin.

Instrumen Pernyataan 12 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,50 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik. Dengan ini secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo menilai bahwa kebijakan mutlak dari pemimpin/atasan.

2. Analisis Deskripsi Data Variabel Kinerja

- a. Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana kualitas kerja pegawai yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 2 (dua) pernyataan yaitu hasil pekerjaan pegawai selalu maksimal, dan pekerjaan dilakukan sesuai dengan SOP atau sesuai dengan tata cara yang berlaku.

Instrumen Pernyataan 1 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,41 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik

Instrumen Pernyataan 2 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang dengan persentase 35,3%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 22 orang dengan persentase 64,7%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,35 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik

- b. Analisis Deskriptif Kuantitas Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana kuantitas kerja pegawai yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 2 (dua) pernyataan yaitu hasil kerja yang dilakukan pegawai sesuai dengan target dan hasil kerja dapat memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat.

Instrumen Pernyataan 3 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,50 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

Instrumen Pernyataan 4 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang dengan persentase 38,2%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 20 orang dengan persentase 58,8%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,35 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

- c. Analisis Deskriptif Ketepatan Waktu Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana ketepatan waktu kerja pegawai yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 2 (dua) pernyataan yaitu penyelesaian pekerjaan dilakukan tepat waktu, mampu memanfaatkan waktu yang tersedia dengan baik.

Instrumen Pernyataan 5 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 14 orang dengan persentase 41,2%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 19 orang dengan persentase 55,9%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,38 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

Instrumen Pernyataan 6 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan

nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,50 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

- d. Analisis Deskriptif Membutuhkan Supervisi Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana pegawai membutuhkan supervise yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 2 (dua) pernyataan yaitu pegawai membutuhkan supervisi dalam menyelesaikan tugas, dan pegawai memerlukan intervensi supervisi untuk mencegah suatu yang merugikan.

Instrumen Pernyataan 7 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 18 orang dengan persentase 52,9%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,47 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

Instrumen Pernyataan 8 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 0, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,47 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik

- e. Analisis Deskriptif Dampak Interpersonal Dimensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana dampak interpersonal pegawai yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo, yang disajikan dalam bentuk 2 (dua) pernyataan yaitu pegawai mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan maksimal, dan pegawai memiliki keinginan baik serta rasa untuk saling bekerjasama dengan pegawai lainnya

Instrumen Pernyataan 9 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 orang dengan persentase 50%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,44 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

Instrumen Pernyataan 10 didapatkan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang dengan persentase 38,2%. Frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 20 orang dengan persentase 58,8%. Frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%, dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0, dengan nilai rata-rata yang diperoleh item ini sebesar 3,35 hal ini dapat dikategorikan bahwa rata-rata distribusi frekuensinya sangat tinggi/sangat baik.

3. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan hasil pengujian validitas instrument semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja pengujian validitas instrument semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang dapat di definisikan semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha dari variabel gaya kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,880 dan cronbach's alpha dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,840, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner² dari kedua variabel tersebut adalah reliabel (baik) karena nilai cronbach's alpha sudah diatas 0,6 yang berarti bahwa kuesioner tersebut layak dipercaya sebagai alat ukur variabel dan sudah dapat digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,276 yaitu nilai *Asymp. sig.* $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal, sehingga penelitian dapat diteruskan.

Uji Linearitas hasil nilai Sig. pada *deviation from linearity* adalah sebesar 0,328 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan

antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja (Y) sehingga uji regresi dapat dilanjutkan.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 9,643 + 0,598X$, yang memiliki makna sebagai berikut:

1) Konstanta = 9,643

Artinya konstanta sebesar 9,643 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (dianggap sama dengan nol), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 9,643.

2) Koefisien X = 0,598

Artinya hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dengan kata lain koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,598 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan atau 1% dari variabel gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Ponorogo sebesar 0,598 dengan asumsi variabel lainnya konstan

7. Koefisien Determinasi (R^2)

nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,896 dan berdasarkan tabel 4.33 juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 67,9% dan sisanya yaitu $100\% - 67,9\% = 32,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis (Uji t)

variabel Gaya kepemimpinan memperoleh nilai thitung sebesar 8,234 sementara ttabel sebesar 2,036 yang berarti thitung $8,234 > ttabel 2,036$. Dari perhitungan diatas juga diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo dapat diterima.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil olah statistik diatas diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,598 dan nilai thitung $> ttabel$ yaitu sebesar $8,234 > 2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang diberikan sebesar 67,9%. Penelitian dan pengujian ini menggunakan regresi linier sederhana dan memiliki sifat pengaruh yang bertanda positif, hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap adanya kinerja pegawai, maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya dalam kondisi ini menggambarkan ketika semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Imigrasi Ponorogo maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

D. Analisis Data Kualitatif Dengan Metode Miles dan Huberman

1. *Data Reduction*

Diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai yang dominan atau paling tinggi. Dikarenakan berdasarkan hasil jawaban dari kuisisioner yang diisi oleh responden lebih dominan kepada indikator pimpinan yang memiliki gaya untuk mengajak partisipasi pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga peneliti ingin memperdalam mengapa gaya kepemimpinan partisipatif banyak dipilih oleh responden.

2. *Data Display*

Diketahui narasumber setuju bahwa pimpinan mereka selalu mengajak partisipasi pegawainya baik dalam hal melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan dan program kerja organisasi, menyampaikan ide dan gagasan, berdiskusi dengan para anggota atau pegawai serta mampu menempatkan dirinya sebagai rekan kerja untuk menjadi pendorong motivasi kerja bagi para anggotanya. Dan berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa seluruh narasumber menyampaikan bahwa pimpinan adalah seorang role model atau contoh serta panutan bagi bawahannya, dengan seorang pimpinan dapat menunjukkan sikap, membangun motivasi, semangat dan

perilaku yang baik maka pegawai juga dapat bersikap, berperilaku yang baik serta semangat dalam bekerja yang membuat kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun contoh nyata pimpinan mereka dalam mengajak partisipasi pegawainya dalam hal membangun organisasi adalah dengan mengadakan rapat formal dalam rangka meminta saran serta pendapat dalam pengambilan beberapa keputusan, serta terdapat sesi kopi pagi di kantor antara pimpinan dan pegawai berdiskusi membahas target kinerja kantor dalam satu tahun atau triwulan berikutnya dan selain itu dengan adanya partisipasi anggota yang andil dalam membuat sistem inovasi pelayanan kantor.

3. *Concluding Drawing.*

dapat diketahui bahwa kesimpulan dari hasil wawancara dari masing-masing narasumber menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Ponorogo sesuai dengan hipotesis yang telah di uji pada tahap penelitian kuantitatif. Selain itu seluruh narasumber juga menjelaskan bahwa pimpinan di Kantor Imigrasi Ponorogo selalu mengajak berpartisipasi bawahannya dalam menyampaikan ide dan gagasan, serta selalu melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan, meskipun tidak dalam semua hal yang direalisasikan dalam bentuk diskusi atau sharing, pada sesi kopi pagi di kantor serta dalam rapat. Dengan di ajaknya pegawai untuk dapat berpartisipasi maka pegawai akan merasa dihargai dan dapat semangat berperan aktif dalam meningkatkan kinerjanya dan pegawai merasa memperoleh hak untuk berpartisipasi menyampaikan ide dan gagasannya yang bisa menjadi inovasi kantor.

Dapat diketahui bahwa berdasarkan penelitian kuantitatif gaya kepemimpinan dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan nilai R sebesar 0.824. Dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai dilihat dari pilihan jawaban responden yang dijelaskan pada analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan. Hal hal yang membuat gaya kepemimpinan partisipatif menjadi dominan adalah dikarenakan gaya kepemimpinan partisipatif selalu mengajak partisipasi bawahannya baik dalam mengambil keputusan (meskipun tidak dalam semua hal) yang direalisasikan dalam bentuk diskusi atau *sharing* pada sesi kopi pagi di kantor serta dalam rapat dan adanya kesempatan anggota untuk menyampaikan ide dan gagasannya yang membuat pegawai merasa senang dan kinerja menjadi meningkat. Perlu diketahui bahwa tidak hanya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tetapi terdapat faktor-faktor lain diantaranya adalah motivasi kerja, fasilitas kerja, partisipasi kerja dan lain sebagainya. Dengan melakukan penelitian kombinasi dari penelitian secara kuantitatif dan kualitatif dapat menjawab bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang diukur melalui data angka yang diolah pada program *SPSS 25.0 for windows* dan dapat memperdalam mengapa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja beserta hal atau faktor yang paling mempengaruhi melalui jawaban persepsi dari narasumber sehingga rumusan masalah pada penelitian dapat terjawab.

4. KESIMPULAN

A. KUANTATIF

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo, dengan kata lain hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo dapat diterima. Adapun hal yang mendasarinya adalah:

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memperoleh nilai thitung sebesar 8,234 sementara ttabel sebesar 2,036 yang berarti thitung $8,234 > ttabel 2,036$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson* diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,824. Hal ini menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan sebesar 82,4% yang masuk dalam kategori korelasi sangat kuat

dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,679 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 67,9%.

- 3) Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil sebesar $Y = 9,643 + 0,598X$. Maka arah hubungan yang terjadi adalah arah positif antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Ponorogo yang dilihat dari nilai koefisien regresi (x) sebesar 0,598.

B. KUALITATIF

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kualitatif yang didapat dari hasil penelitian kuantitatif dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di kantor imigrasi ponorogo memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah dikarenakan pimpinan di kantor imigrasi ponorogo selalu mengajak pegawainya untuk berpartisipasi dalam menyampaikan ide dan gagasan, serta selalu melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan (meskipun tidak dalam semua hal), berdiskusi/sharing, dengan dilibatkannya pegawai terkait hal-hal tersebut maka pegawai akan merasa dihargai dan memunculkan semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat

REFERENCES

- (Badu, Syamsu Q., dan Novianty Djafri. 2017) *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Ideas Publishing, Gorontalo.
- (Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Universitas diponegoro, Semarang.
- (Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. , Universitas diponegoro, Semarang
- (Ghozali, Imam. 2013) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universita Diponegoro, Semarang.
- (Kriswibowo, Anggadika. 2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non Tpi Jakarta Selatan*. Politeknik Imigrasi, Depok
- (Sugiyono. 2010) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- (Sugiyono. 2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- (Sugiyono. 2018) *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- (Sugiyono, dan Agus Susanto, 2015) *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta, Bandung.