

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CLASS I NON TPI IMMIGRATION OFFICE IN BOGOR

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI BOGOR

DOI : <https://10.0.205.137/jaid.v4i1.597>

Submitted: 21-02-2024 Reviewed: 25-04-2024 Published: 11-05-2024

Diah Woro Ayuningtyas
worodiah3@gmail.com
Politeknik Imigrasi

Sri Kuncoro Bawono
kuncoro@poltekim.ac.id
Politeknik Imigrasi

Habbi Firlana
hfirlana@gmail.com
Poltekim Imigrasi

Abstract (In English). The background is the idea conveyed by President Joko Widodo regarding core value ASN is 'BerAKHLAK'. Thus, ASN is required to provide excellent service to the community so that service and employee performance will be a measure of community satisfaction. In practice, employee performance has a situational influence on the leader. However, over time leaders can also affect employee performance. all forms of achievements and innovations that exist in the Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor certainly cannot be separated from the intervention of the leadership, because employees will work according to the directions given by their leaders. So, the form of leadership style needs to be considered, whether the existing leadership style will enhance or possibly hinder creativity and achievement at the Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance, how the employee's performance is, and how the leadership style is in Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. This study uses mixed methods quantitative and qualitative. The hypothesis testing used in this study was simple linear regression with a population of 118 people, then a sample of 91 people was drawn. Based on the results, it can be concluded that leadership style has an influence on employee performance with the results of the regression model $Y = 7.449 + 0.614x$. With the results of the coefficient of determination of 46.8%, then the value of t is thitung of $8.840 > ttable 1.986$ obtained based on the results of the t test. Thus the hypothesis is accepted and has evidence that leadership style has a positive and significant value on employee performance at the Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor, and have a good leadership style and employee performance.

Keywords: Leadership Style; Employee Performance.

Abstract (In Bahasa). Dilatarbelakangi oleh gagasan yang disampaikan oleh presiden Joko Widodo mengenai core value ASN yaitu 'BerAKHLAK'. Maka, ASN dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sehingga pelayanan dan kinerja pegawai akan menjadi tolak ukur kepuasan masyarakat. Dalam pelaksanaannya kinerja pegawai memiliki pengaruh yang bersifat situasional pada pemimpin. Namun, seiring berjalannya waktu pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Segala bentuk prestasi dan inovasi yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor tentu tidak dapat terlepas dari adanya campur tangan pimpinan, dikarenakan pegawai akan bekerja sesuai dengan



arahan yang diberikan oleh pimpinannya. Maka, bentuk gaya kepemimpinan perlu dipertimbangkan, apakah gaya kepemimpinan yang ada akan meningkatkan atau mungkin akan menghambat kreativitas dan prestasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, bagaimana kinerja pegawai, dan bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. Penelitian ini menggunakan metode campuran (Mix Method) kuantitatif dan kualitatif. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan jumlah populasi sebanyak 118 orang yang kemudian ditarik sampel sebanyak 91 orang. Berdasarkan hasil yang didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil model regresi $Y = 7,449 + 0,614 X$. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 46,8%, selanjutnya didapatkan nilai thitung sebesar 8,840 > ttabel 1,986 yang didapatkan berdasarkan hasil pengujian uji t. Dengan demikian hipotesis diterima dan memiliki bukti bahwa gaya kepemimpinan bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor, serta memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang baik.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai.

1. INTRODUCTIONS

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki andil penting dalam keberhasilan sebuah organisasi yang dijalankannya. Setiap pemimpin memiliki gaya, ciri khas dan karakteristik yang dilakukannya dalam melaksanakan kepemimpinannya. Kepemimpinan menurut Antonakis & Day (2018:5) dalam tulisannya yang berjudul *Leadership: Past, Present, and Future* dalam buku *The Nature of Leadership* berpendapat:

“Leadership is a formal or informal contextually rooted and goal-influencing process that occurs between a leader and a follower, groups, of followers, or institutions”.

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan proses formal dan tidak resmi yang berasal kepada sebuah kontekstual dan bersifat memengaruhi tujuan yang terjalin antara seorang pemimpin kepada pengikut, kelompok pengikut maupun institusi. Sifat pemimpin dan gaya kepemimpinan yang ada biasanya akan didukung oleh kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai merupakan pengaruh yang bersifat situasional pada pemimpin, namun seiring berjalannya waktu pemimpin juga dapat memengaruhi kinerja pegawai (Yukl & Gardner, 2020). Kinerja pegawai sendiri memiliki beberapa fungsi diantaranya untuk membantu orang dalam memahami lingkungannya, menemukan cara bagaimana menghadapinya dengan tujuan mengurangi kecemasan, ketidakpastian maupun kebingungan yang ada. Pada setiap UPT tentunya memiliki kinerja pegawai yang berbeda-beda.

Tahun 2022, Kantor Imigrasi Bogor telah mendapatkan predikat wilayah ZI dan WBK, walaupun sudah mendapatkan predikat tersebut Kantor Imigrasi Bogor sedang berusaha untuk mendapatkan predikat WBBM yang belum didapatkan pada tahun 2022. Selain itu untuk menjalankan core value ASN BerAKHLAK, Kantor Imigrasi Bogor telah berupaya meningkatkan kualitas dan mutunya. hal ini dapat dilihat dari orientasi pelayanan yang ada. Kantor Imigrasi Bogor memiliki berbagai macam inovasi yang didasarkan kepada pelayanan,

seperti layanan Drive Thru Inovasi layanan pengambilan paspor pada hari sabtu (Pepes Tahu), Inovasi Bogor Emergency Assistance For Foreigners (BESTIE) teruntuk warga negara asing (WNA) di wilayah Kerja Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor, serta masih ada beberapa inovasi lainnya yang ditujukan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara percuma dan tanpa dipungut biaya apapun diluar biaya paspor resmi. Inovasi ini juga sebagai langkah adaptif yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Imigrasi Bogor untuk terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.

Prestasi dan inovasi tersebut tercipta tentu dengan adanya campur tangan seorang pemimpin. Hal ini tidak akan dapat terealisasikan apabila peran pemimpin tidak mendukung dalam sebuah organisasi. Pegawai akan bekerja selalu bergantung terhadap pemimpinnya. Hal ini menjadi bahan pertimbangan apakah hasil gaya kepemimpinan tertentu akan cocok apabila di terapkan di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor, atau mungkin gaya kepemimpinan tertentu akan menghambat kreativitas dan prestasi Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. Tentu saja hal ini berimbang kepada gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi sebuah organisasi dan kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Kepemimpinan menurut Kadarisman (2018) adalah entitas yang membantu mengatur dan mengarahkan anggota atau bawahannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi, kepemimpinan yang baik dapat mengikat, mendorong, dan mengharmonisasikan segala potensi sumber daya yang terdapat didalam organisasi agar dapat bersaing dengan baik.

Pada hakikatnya pemimpin dapat beradaptasi dengan lingkungannya, Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya, tergantung pada kepribadian, pengalaman, dan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Beberapa contoh gaya kepemimpinan yang umum digunakan adalah gaya kepemimpinan otoriter, Demokratik, Laissez Faire, dan paternalistik.

Model atau gaya kepemimpinan biasanya berpusat kepada dampak perilaku pemimpin kepada yang di bawahnya atau anggotanya (Duursema, 2013). Siagian (2015), membagi gaya kepemimpinan menjadi lima bagian bagian diantaranya:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik,

Diambil dari bahasa baku 'autokrat' yang memiliki arti kekuasaan yang mutlak atau diktator. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otokratik cenderung akan susah menerima masukan, kritik dan saran dari bawahannya dan segala sesuatu baik berupa kebijakan, keputusan semuanya diambil oleh ego pemimpin dengan metode paksaan kekuasaan (coercive power) tanpa memperdulikan efek yang timbul untuk sekitarnya. Pemimpin otokratik memiliki ciri kepemimpinan yang:

- 1) Menuntut ketaatan penuh dari bawahan;
- 2) Menunjukkan kekuatannya dalam mendisiplinkan bawahan;
- 3) Memberikan perintah atau instruksi dengan nada yang keras;
- 4) Apabila bawahan melakukan kesalahan maka langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan punitif. Pendekatan punitif merupakan penerapan hukuman yang merupakan jalan terakhir apabila peringatan atau pembinaan sudah dilakukan.

Pemimpin yang otokratik akan cenderung memperlakukan bawahan atau anggotanya dengan tidak menghargainya, mengabaikan pendapat orang lain dalam pengambilan keputusan, dan anggotanya atau bawahannya dituntut untuk melaksanakannya, serta anggotanya diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan anggotanya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Gaya ini merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan bersama, persamaan hak, dan kewajiban serta memperlakukan setiap orang dengan sama. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya pemimpin yang Demokratik akan menjalankan organisasinya dengan pendekatan holistik dan integralistik.

Kepemimpinan Demokratik dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang ideal dan efektif untuk diterapkan diberbagai organisasi pemerintahan. Walaupun demikian gaya kepemimpinan ini tentu saja memiliki kelemahan, seringkali keterlibatan anggota menjadikan sebuah hambatan dalam pengambilan keputusan. Walaupun demikian pemimpin yang demokratik akan cenderung dipandang sebagai gaya kepemimpinan terbaik dibalik kelemahan-kelemahan yang ada.

c. Gaya Kepemimpinan Paternalistik,

Gaya kepemimpinan paternalistik merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan paternalistik cenderung memperlakukan bawahannya seperti anak-anak dan menganggap tanggung jawab mereka untuk memenuhi kebutuhan bawahannya, baik secara personal maupun profesional.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan paternalistik seringkali menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan bawahan mereka, serta memberikan arahan dan petunjuk secara terperinci tentang bagaimana melakukan tugas-tugas mereka. Pemimpin tersebut juga seringkali memotivasi bawahan mereka melalui penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan paternalistik dapat membawa dampak positif pada kinerja pegawai dalam beberapa situasi, terutama jika bawahan merasa perlu untuk diberi arahan dan bimbingan secara terperinci. Gaya kepemimpinan ini juga dapat menciptakan ikatan dan rasa kebersamaan antara pimpinan dan bawahan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

Namun, gaya kepemimpinan paternalistik juga memiliki beberapa kelemahan. Terlalu banyak memandu bawahan dapat menghambat pengembangan kreativitas dan inovasi, serta membatasi kemandirian bawahan dalam mengambil keputusan. Selain itu, pengambilan keputusan yang bersifat otoriter dan paternalistik dapat merugikan organisasi dan memicu perasaan tidak puas di antara bawahan.

d. Gaya Kepemimpinan Karismatik,

Gaya kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang menonjolkan citra karismatik yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Pemimpin tipe

ini lebih mengaitkan dirinya dengan self branding yang baik dan bijaksana, sehingga pemimpin karismatik banyak disukai oleh anggota atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan karismatik menekankan kepada kepribadian dan karisma seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan karismatik memiliki kemampuan dan keterampilan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memimpin bawahan mereka dengan membangkitkan semangat dan antusiasme di antara mereka.

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan karismatik biasanya memiliki sifat-sifat seperti kepercayaan diri yang tinggi, visi yang jelas, kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, dan empati dengan bawahan mereka. Pemimpin tersebut mampu membuat bawahan mereka merasa terlibat secara emosional dan merasa memiliki tujuan yang sama dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan karismatik dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai dan organisasi didalamnya secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan pemimpin yang karismatik mampu memotivasi bawahan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta mendorong kreativitas dan inovasi dalam kerja tim.

Namun, gaya kepemimpinan karismatik juga memiliki kelemahan. Pemimpin yang terlalu fokus pada dirinya sendiri dan kurang memperhatikan kebutuhan dan masukan dari bawahan mereka dapat menjadi egosentris dan mengabaikan pandangan yang berbeda, yang pada akhirnya dapat menghambat inovasi dan kreativitas dalam organisasi.

Oleh karena itu, penting bagi pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan karismatik untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan masukan dari bawahan mereka, serta selalu berusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas dan inklusif.

e. Gaya Kepemimpinan Delegatif (*Laissez Faire*),

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* merupakan gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin akan memberikan kebebasan dan otonomi yang luas kepada anggota tim atau bawahan untuk mengambil keputusan dan melakukan tugas mereka tanpa campur tangan langsung dari pimpinan. Pimpinan yang menggunakan gaya ini cenderung tidak akan memberikan arahan yang jelas atau terlibat secara aktif dalam mengelola bawahan.

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dapat efektif jika digunakan dalam situasi yang tepat, seperti dalam tim yang terdiri dari anggota yang berpengalaman, profesional, dan mandiri. Pada situasi seperti itu, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dapat membantu memperkuat rasa kepercayaan dan kemandirian anggota tim dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas mereka dengan efektif.

Namun, jika digunakan dalam situasi yang kurang tepat, seperti dalam tim yang kurang berpengalaman atau dalam situasi yang membutuhkan arahan yang jelas, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dapat mengakibatkan kebingungan, ketidakpastian, dan penurunan kinerja tim secara keseluruhan.

Tambunan (2015), membagi gaya kepemimpinan menjadi beberapa bagian diantaranya: (1) Gaya Kepemimpinan Otokratis/Diktatorial, (2) Gaya Kepemimpinan Militeristik, (3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik, (4) Gaya

Kepemimpinan Partisipatif, (5) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, (6) Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali (*free-rein leadership*), (7) Gaya Kepemimpinan Karismatis, (8) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Sedangkan menurut Sumardjo & Priansa (2018), Gaya kepemimpinan dikategorikan menjadi 16 tipe gaya kepemimpinan diantaranya: (1) Gaya Kepemimpinan Personal, (2) Gaya Kepemimpinan Non Personal, (3) Gaya Kepemimpinan Otoriter, (4) Gaya Kepemimpinan Keibuan, (5) Gaya Kepemimpinan Demokratis, (6) Gaya Kepemimpinan Permisif, (7) Gaya Kepemimpinan Bakat, (8) Gaya Kepemimpinan Transaksional, (9) Gaya Kepemimpinan Karismatik, (10) Gaya Kepemimpinan Visioner, (11) Gaya Kepemimpinan Tim, (12) Gaya Kepemimpinan Direktif, (13) Gaya Kepemimpinan yang Mendukung, (14) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, (15) Gaya Kepemimpinan Delegatif, (16) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi.

Berdasarkan berbagai jenis gaya kepemimpinan yang ada, Siagian (2015) membagi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di bidang administrasi negara menjadi tiga dimana bakat, kesempatan dan pengetahuan teoritikal merupakan faktor dasar yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dibidang administrasi negara.

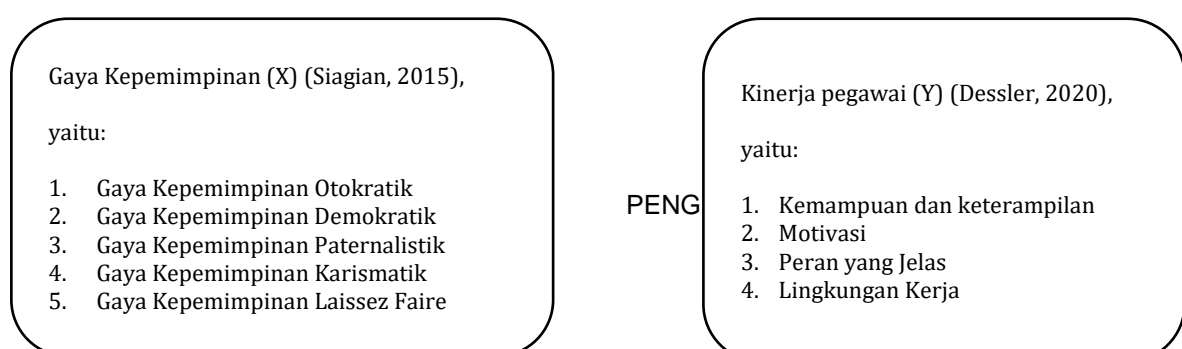
Kinerja pegawai merupakan ukuran hasil kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau manajer, serta digunakan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Kinerja pegawai adalah ukuran atau evaluasi atas tingkat pencapaian tujuan dan tugas-tugas yang diemban oleh seorang pegawai dalam organisasi. Evaluasi kinerja pegawai biasanya dilakukan oleh atasan atau manajer, dan meliputi berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dalam menyelesaikan tugas, ketaatan pada prosedur dan kebijakan organisasi, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan bawahan.

Dalam realisasinya, beberapa faktor biasanya mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menunjang kinerja. Faktor tersebut biasanya berasal dari dalam maupun luar yang akan berakibat kepada kinerja yang dilakukan oleh pegawainya.

Menurut Dessler (2020), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: (1) Kemampuan dan Keterampilan; (2) Motivasi; (3) Peran yang Jelas; (4) Lingkungan Kerja; (5) Gaya Manajemen.

Berdasarkan beberapa variabel-variabel diatas, maka peneliti menyusun kerangka berpikir yang terdiri dari variabel independen yang dalam hal ini berupa Gaya Kepemimpinan (X) serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Untuk memperjelas teori dan konsep pemikiran pada penelitian gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dibuatkan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Berfikir





2. METHOD

Dalam melakukan penelitiannya, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen berupa gaya kepemimpinan (X) dengan 5 indikator berdasarkan teori yang disampaikan oleh Siagian (2015), yaitu: Gaya kepemimpinan otokratik; Demokratik; Paternalistik; Karismatik; dan Laissez Faire. Sedangkan untuk variabel terikat menggunakan 4 indikator yang disampaikan oleh Dessler (2020), yaitu: Kemampuan dan keterampilan; Motivasi; Peran yang jelas; Lingkungan kerja.

Adapun hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini yaitu:

H0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1 : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lokasi pada penelitian yang dilakukan yaitu Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Nomor 19 Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa barat. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai imigrasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor, dengan total sebanyak 118 orang. Sampel merupakan bagian populasi yang dijadikan perwakilan agar dapat dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang dipakai ialah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel yang diambil secara acak tanpa mengamati strata dalam populasi (Sugiyono, 2022:825). Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin yang didapatkan sampel dengan hasil sebanyak 91 orang yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan perhitungan 5%.

Teknik pengambilan data yang dilakukan menggunakan penyebaran angket/kuesioner dengan pemilihan jawaban kuesioner yang dibagikan menggunakan Skala Likert yang dimasukkan kedalam platform/media berupa Google Form. Saat hasil sudah didapatkan selanjutnya penulis akan mengolahnya menggunakan aplikasi pengolah data kuantitatif berupa IBM-SPSS versi 24. Pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian kuantitatif berupa Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas,. Pada tahap pengujian hipotesis digunakan pengujian signifikansi individu (Uji t) dan uji regresi linier sederhana.

3. RESERCH

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarikan kepada sampel Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor, dengan jumlah total pegawai 91 orang. Kemudian setelah kuesioner disebarikan kepada seluruh pegawai, banyaknya kuesioner yang dikembalikan berjumlah 91 kuesioner yang berarti tingkat pengembalian ini adalah 100% yang berarti tidak terdapat pertanyaan yang tidak terjawab, sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data dan dapat diolah adalah 91 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. Analisa data menggunakan software SPSS versi 24.

Profil Responden

Profil responden yang dilakukan penelitian terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status kepegawaian. Berikut adalah penjelasannya:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase
		(%)
0-20 Tahun	10	11,00
21-40 Tahun	61	67,00
41-60 Tahun	19	20,90
>60 Tahun	1	1,10
Total	91	100

Source: Diolah penulis, 2023

Data pada tabel 1 diketahui bahwa bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor yang telah dilakukan survei sebagian besar berusia 0-20 tahun sebanyak 10 orang atau 11,00%, berusia 21-40 tahun sebanyak 61 orang atau 67,00%, berusia 41-60 tahun sebanyak 19 orang atau 20,90%, kemudian berusia berusia >60 tahun sebanyak 1 orang atau 1,10%.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	65	71,40
Perempuan	26	28,60
Total	91	100.0

Source: Diolah penulis, 2023

Data pada tabel 2 diketahui bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor yang telah dilakukan survei sebagian besar berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 65 orang atau 71,40% dan Perempuan sebanyak 26 orang atau 28,60%.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
0-10 Tahun	58	61,50
11-20 Tahun	18	19,80
21-30 Tahun	9	9,90
31-40 Tahun	8	8,80
Total	91	100

Source: Diolah penulis, 2023

Data pada tabel 3 diketahui bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor yang telah dilakukan survei sebagian besar memiliki pengalaman bekerja selama 0-10 tahun sebanyak 58 orang (61,50%), pengalaman kerja selama 11-20 tahun sebanyak 18 orang (19,80%), pengalaman kerja selama 21-30 tahun sebanyak 9 orang (9,90%), dan yang memiliki pengalaman kerja antara 31-40 tahun sebanyak 8 orang (8,80%).

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Status kepegawaian	Jumlah (n)	Persentase (%)
Struktural	11	12,10
Pelaksana	80	87,90
Total	91	100

Source: Diolah penulis, 2023

Data pada tabel 4 diketahui bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor yang telah dilakukan survei sebagian besar memiliki status kepegawaian berupa pelaksana sebanyak 80 orang (87,90%), dan struktural sebanyak 11 orang (12,10%).

Profil responden paling dominan

Tabel 5. Rekapitulasi profil responden yang paling dominan

No	Karakteristik	Karakteristik yang dominan	Frekuensi	Persentase
1	Usia	21-40 Tahun	61	67,00

No	Karakteristik	Karakteristik yang dominan	Frekuensi	Persentase
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	65	71,40
3	Lama Bekerja	0-10 tahun	56	61,50
4	Status Kepegawaian	Pelaksana	80	87,90

Source: Diolah penulis, 2023

Data pada tabel 5 diketahui bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor yang telah dilakukan survei sebagian besar memiliki jenjang usia diantara 21-40 tahun (67%) sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (71,40%), dengan rentang waktu lama bekerja selama 0-10 tahun (61,50%) dan berstatus kepegawaian sebagai pelaksana (87,90%).

Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas terhadap setiap bentuk pertanyaan yang ditanyakan kepada responden, serta memastikan pertanyaan yang ditanyakan apakah valid atau tidak valid. Hasil suatu penelitian dikatakan valid bilamana terjadi kesamaan terhadap data yang sudah terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang sedang di teliti. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarikan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS 24, masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r korelasi	r tabel	keterangan
1	0.413	0.3	valid
2	0.332	0.3	valid
3	0.607	0.3	valid
4	0.601	0.3	valid
5	0.520	0.3	valid
6	0.735	0.3	valid
7	0.586	0.3	valid
8	0.540	0.3	valid
9	0.601	0.3	valid
10	0.535	0.3	valid

Source: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 6 untuk variabel motivasi menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r (0,3), dengan demikian seluruh pertanyaan valid untuk di lakukan pengolahan data.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r korelasi	r tabel	keterangan
1	0.717	0.3	valid
2	0.698	0.3	valid
3	0.714	0.3	valid
4	0.565	0.3	valid
5	0.672	0.3	valid
6	0.737	0.3	valid
7	0.754	0.3	valid
8	0.816	0.3	valid

Source: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 7 untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r 0,30, dengan demikian seluruh pertanyaan layak untuk di lakukan pengolahan data.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,30 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Hasil uji validitas dapat diartikan bahwa pernyataan responden dapat dikatakan valid, tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan.

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Berikut ini hasil uji Reabilitas menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	R tabel	Interpretasi
Gaya Kepemimpinan	0.714	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.835	0.60	Reliabel

Source: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 9 mengenai hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas Gaya Kepemimpinan 0.714 dan kinerja pegawai 0,835. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60, dengan

demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel artinya pernyataan yang diberikan dapat diandalkan dan mudah dipahami oleh responden.

Analisis Inferensial

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebutkan tersebut diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih adalah satu. Semua tahapan pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *Software SPSS Statistics 24*.

Uji Asumsi Klasik

Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui model regresi mempunyai distribusi normal dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan paket program SPSS versi 24.

Tabel 9. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,46665185
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,055
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,391 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Source: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel yang telah tersaji di atas, didapatkan hasil unstandardized residual sejumlah 0,391 yang berarti $0,391 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan H1 diterima dan data distribusi bersifat normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier. Uji linieritas menggunakan tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 10. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	608,425	15	40,562	7,243	0,000
		Linearity	480,824	1	480,824	85,863	0,000
		Deviation from	127,601	14	9,114	1,628	0,091
	Within Groups		419,992	75	5,600		
	Total		1028,418	90			

Source: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.32. di atas didapatkan hasil nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0.091 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas ini bersifat linear dan memenuhi syarat asumsi linearitas.

. Pengujian uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.00 dengan cara mengamati terhadap pola yang tersebar pada titik-titik grafik Scatterplot, dengan memperhatikan gejala-gejala seperti berikut:

H0: tidak terjadi heteroskedastisitas bila tidak terdapat pola yang jelas, dimana tersebarnya titik-titik di atas dan di bawah titik origin (angka 0) pada sumbu y.

H1: terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik terdapat pola yang jelas dan teratur sehingga membentuk pola seperti gelombang, melebar, menyempit, dan lain-lain.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis kuantitatif yang didapatkan oleh peneliti dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor” didapatkan hasil bila gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bogor. Hal ini dipengaruhi oleh besaran pengaruh sebesar hasil sebesar 46,8% dan 53,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis (uji t) memiliki pengaruh positif, hal ini didasari oleh hasil thitung 8,840 > ttabel 1,986 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Teori gaya kepemimpinan Siagian (2015), dan teori kinerja pegawai Dessler (2020), menunjukkan terdapatnya hubungan dan korelasi yang kuat pada indikator-indikator yang diteliti, sehingga terjadinya pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisah & Wardani (2020), yang menyatakan bahwa dalam menggerakkan seluruh pegawai saja tidak akan cukup, namun perlu juga adanya dorongan yang bertujuan agar pegawai memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya. Penelitian ini diperkuat kembali oleh penelitian Jamaludin (2017), dan Rachmatsyah (2019), yaitu hasil dari penelitiannya diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)..

REFERENCES

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Antonakis, J., & Day, D. V. (2018). *The Nature Of Leadership*, Third Edition (J. Antonakis & D. V Day, Eds.; 3rd ed.). SAGE publications India Pvt. Ltd.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (A. Fawaid & K. Pancasari, Eds.; 1st ed.). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (19th ed.). Florida International University.
- Dursema, H. (2013). *Strategic Leadership Moving Beyond The Leader Follower Dyad*. www.b-en-t.nl
- Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran RI Nomor 5216. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161–169.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (1st ed., Vol. 21). P Raja Grafindo Persada.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2014). *The Leadership Chalange* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Leisink, P., Andersen, L. B., Brewer, G. A., Jacobsen, C. B., Knies, E., & Vandenabeele, W. (2021). *Managing for public service performance: How people and values make a difference*. In *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.001.0001>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning. www.cengage.com/highered
- Milkovich, G. T., & Boudreau. (1997). *Human resources Management*. A Time Mirror Education Group.
- Rachmatsyah, T. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Deputy Bidang Koordinasi Perniagaan dan Industri, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. *Public Administration Journal*, 3(1).
- Robins, S. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (terjemahan). Prenhallindo.
- Siagian, S. P. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (6th ed.). Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed., Vol. 19). Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed., Vol. 29). Alfabeta.

- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik* (1st ed., Vol. 1). Penerbit Gava Media.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed., Vol. 1). Penerbit Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (H. Eryanto & R. A. Kusumaningtyas, Eds.; 1st ed.). Bumi Aksara.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Tyson, S., & Jacson, T. (2010). *The Esense of Organization behaviour*. Pearson Education Asia.
- Warrick, D. D. (2016). *Leadership: A High Impact Approach* (1st ed.). Zovio Inc.
- Wirjana, B. R. (2010). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Penerbit Andi.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations* (A. McHugh, Ed.; 9th ed.). Person Education, Inc.,. <https://lccn.loc.gov/2018041734>