



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kota Makassar

Housni^{1)*} ; Saban Echdar²⁾ ; Fatmasari³⁾

^{1,3)}ITB Nobel Indonesia

²⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

cunnybenzema@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, communication and work discipline on employee performance at the Makassar City Immigration Office. The research uses a quantitative approach, the data collection method uses a questionnaire with a sample size of 45 people. Data analysis uses multiple linear regression, hypothesis testing is carried out using partial, simultaneous and Beta tests.

The research results show that 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, 2) Communication has a positive and significant effect on employee performance. 3) Work discipline has no significant effect on employee performance, 4) Leadership style, communication and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. 5) The communication variable that has the most dominant influence on employee performance at the Makassar City Immigration Office.

Keywords: *Leadership style, communication, discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai tujuan atau keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang handal tentunya tidak serta merta tersaji secara instan, perlu persiapan dan rencana yang matang dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kekuatan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menjadi mutlak dan diperlukan keberadaannya, karena sumber daya manusia adalah sebuah aset terpenting dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Besarnya peran sumber daya manusia dalam organisasi dapat melebihi sumber daya lainnya seperti berupa material, uang, mesin dan peralatan, hal ini menjadi salah satu alasan para ahli melakukan penelitian untuk memberikan teori tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas maka ukuran utamanya adalah sejauh mana kinerja pegawai yang bersangkutan.

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan

kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Moekijat (2007) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Menurut Gondokusumo (2005), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya melalui gaya kepemimpinan atasan, kemampuan berkomunikasi, dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja sehingga dapat membawa sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Thoha,2015). Sementara Hardjana (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang dilihat oleh seluruh tim dalam rentan waktu yang lama dan diterima sebagai pola khas yang dimiliki seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Pranosa,et.al.,2018). Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan dan dapat merangkul semua karyawan dalam organisasi, olehnya itu setiap pemimpin harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat tercipta hubungan yang lebih harmonis, instruksi lebih mudah dipahami, sehingga dengan mudah terbangun hubungan emosional di dalam organisasi.

Salah satu bentuk kekurangan seorang pemimpin adalah komunikasi yang tidak terjalin dengan baik kepada bawahan. Pimpinan dan karyawan hanya mampu berinteraksi dalam suasana yang formal saja seperti saat rapat atau saat memberikan pengarahan yang sifatnya formal, sehingga belum mampu menciptakan keakraban antara dua belah pihak. Hal ini akan berdampak kepada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, komunikasi yang intensif tidak terjalin dengan bawahannya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi menjadi penting untuk membangun suasana yang rileks, diskusi ataupun penyampaian tujuan organisasi bisa dengan mudah dipahami oleh karyawan.

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbol- simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Menurut Agus M.Hardjana (2016), Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Deddy Mulyana (2015), Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih". Andrew E. Sikula (2017) "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain".Fahmi (2014) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kota Makassar

atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung ataupun media. Pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Demikian halnya komunikasi antara atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti agar terjadi harmonisasi komunikasi dalam organisasi. Komunikasi adalah cara menyampaikan informasi verbal maupun non verbal yang apabila penyampaian informasi itu salah maka suatu pekerjaan akan mengalami kesalahan.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Farida dan Hartono (2016), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019) berpendapat, Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Artinya disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Fenomena yang terjadi saat ini di Kantor Imigrasi Kota Makassar masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya disiplin, hal ini terlihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Kinerja pegawai masih dirasa belum maksimal, demikian halnya komunikasi yang terjalin baik antara sesama pegawai, atau komunikasi dengan atasan. Keakraban tidak terjalin harmonis antara sebagian pegawai dengan pegawai, dan bahkan dengan sesama tenaga pendidik. Fenomena ini kemudian menarik perhatian peneliti untuk mengetahui penyebab kurang disiplinnya beberapa pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, atau penyebab kemampuan komunikasi dari pegawai kurang baik, dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian Aril Prasetyo dan Arif Hartono (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ajen Maharani dkk (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan 4) Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sifat, sikap, keterampilan, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Thoha (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Hardjana (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota sebuah organisasi agar setiap anggota organisasi dapat melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkahlaku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. (Feriyanto and Triatna, 2015). Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2019) adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hidayat (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Pranosa et al., 2018).

Komunikasi

Kualitas komunikasi merupakan kunci keberhasilan terciptanya koordinasi, karena pada prinsipnya koordinasi diarahkan untuk memperoleh konsensus dari pihak-pihak yang berkepentingan. Konsensus merupakan titik temu antar berbagai kepentingan untuk merumuskan pendekatan win-win solution terhadap seluruh masalah (Ramdhani & Suryadi, 2005). Dalam suatu perusahaan, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk perusahaan yang efektif dari efisien.

Arni (2016) mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sementara Ruky (2014) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan, di mana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data

atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk mempengaruhi dan atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. Sendjaya (2013) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi.

Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih, Sopiah (2008). Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Orientasi komunikasi bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual, Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap kurang disiplin dalam organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Menurut Siagian (2016) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sementara menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Pendapat lain menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, menurut Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

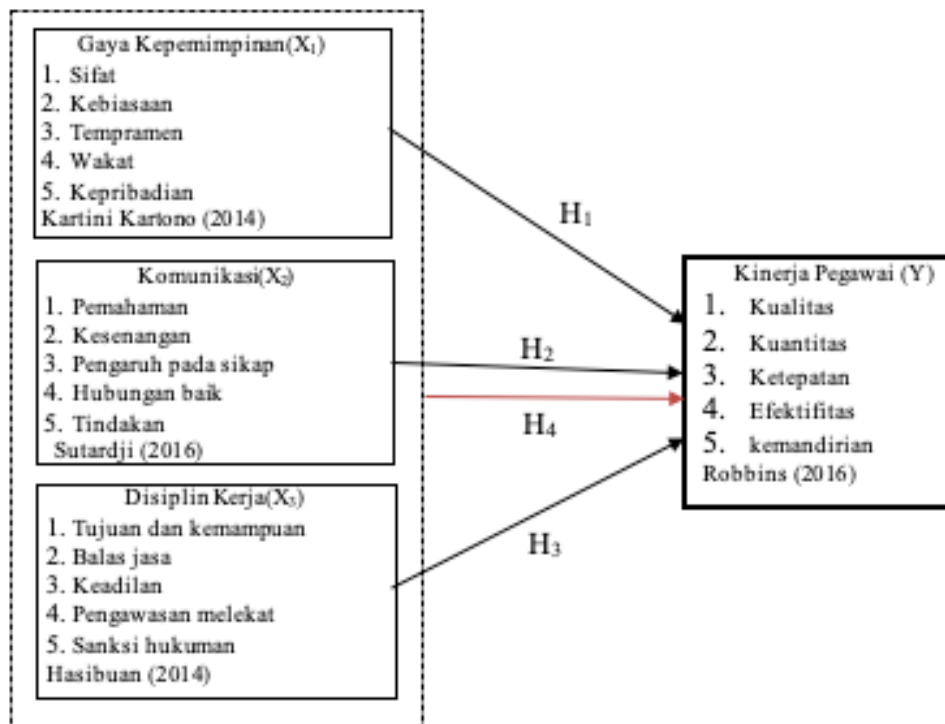
Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan kinerja atau *performance* menurut Moeherton (2012) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu prgram kegiatan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah suaru hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins,2016).

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 :** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 :** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 :** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 :** Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks, lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian (Echdar, 2017).

Lebih lanjut Echdar (2017) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, penelitian ini mencoba menghubungkan pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar sebanyak 45 orang. Oleh sebab jumlah populasi kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel (Echdar, 2017) sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji uji t, uji f dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dari semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin dan kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan sebagai alat ukur dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* (α) variabel. Apabila nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60, maka dianggap reliabel, yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel-variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama, sebaliknya bila *cronbach alpha* (α) < 0,60 maka dianggap kurang reliabel, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Total X1	0,952	0,60	Reliabel
Komunikasi	Total X2	0,911	0,60	Reliabel
Disiplin	Total X3	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja	Total Y	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

Coefisiens						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.799	2.069		7.154	.000
	Gaya Kepemimpinan	.177	.068	.326	2.609	.013
	Komunikasi	.309	.100	.516	3.102	.003
	Disiplin	.092	.148	.090	.619	.539

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada hasil olah data di atas, persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 14.799 + 0.177X_1 + 0.309X_2 + 0.092X_3 + 2.069$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas terlihat bahwa nilai *constant* bernilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen. Nilai *constant* adalah sebesar 14.799, artinya bahwa apabila nilai variabel X_1 , X_2 , dan X_3 adalah 0 maka nilai variabel Y adalah sebesar 14.799 satuan. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,177, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel X_2 , X_3 dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,177 atau 17,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berkontribusi positif terhadap variabel kinerja.

Nilai koefisien variabel komunikasi (X_2) adalah sebesar 0,309, artinya apabila variabel komunikasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel X_1 , X_3 dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,309 atau 30,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_2) berkontribusi positif terhadap variabel kinerja. Nilai koefisien variabel disiplin (X_3) adalah 0,092, artinya apabila disiplin (X_3) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel X_1 , X_2 dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka kinerja (Y) akan meningkat

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Imigrasi Kota Makassar**

0,092 atau 9,2%. Artinya variabel disiplin (X_3) berkontribusi positif terhadap variabel kinerja.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh langsung antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 3 Uji t (parsial)

Coefisients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.799	2.069		7.154	.000
	Gaya Kepemimpinan	.177	.068	.326	2.609	.013
	Komunikasi	.309	.100	.516	3.102	.003
	Disiplin	.092	.148	.090	.619	.539

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 45-3-1) = 0,025; 41$. Pada tabel distribusi t diketahui nilai $t_{tabel} = 2,014$, maka dengan melihat kolom t dan sig. pada tabel di atas, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Pada tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} 2,609 >$ dari $t_{tabel} 2,996$ dan nilai signifikan $0,013 <$ dari $0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y), maka hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Pada tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} 3,102 >$ dari $t_{tabel} 2,996$ dan nilai signifikan $0,003 <$ dari $0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y), maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga menguji pengaruh variabel disiplin (X_3) terhadap variabel kinerja (Y). Pada tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} 0,619 <$ dari $t_{tabel} 2,996$ dan nilai signifikan $0,539 >$ dari $0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

b. Uji F (simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis (H_4) diterima. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4 Uji F (Simultan)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.238	3	98.413	45.504	.000 ^b
	Residual	88.673	41	2.163		
	Total	383.911	41			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Nilai F tabel dapat diketahui dengan rumus $F_{\text{tabel}} = f(k;n-k) = (3;45-3) = (3;42)$. Pada tabel distribusi F dengan probabilitas 0.05 diketahui nilai $F_{\text{tabel}} (3;42) = 2,83$. Berdasarkan data pada tabel uji F di atas diketahui nilai $F_{\text{hitung}} 45,504 >$ dari $F_{\text{tabel}} 2,83$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis (H_4) diterima.

c. Uji Beta Variabel Dominan

Koefisien beta digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel independen dalam menentukan variabel dependen. Tujuan dari uji beta ini adalah untuk mengetahui variabel independen manakah yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan terhadap variabel yang berpengaruh signifikan, dan pada penelitian ini uji beta dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai beta 0,326, dan variabel komunikasi (X_2) dengan nilai beta 0,516. Dengan demikian dapat ditentukan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel yang mempunyai nilai koefisien beta paling besar, yaitu variabel komunikasi (X_2) dengan nilai beta 0,516.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila koefisien determinasi mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, jika koefisien determinasi mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.752	1.471

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya_Kepemimpinan, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.20 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,769, artinya bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan

variabel terikat adalah sebesar 76,9% sementara sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aril Prasetyo (2022); M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016) yang menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Jonsen Sinaha (2018) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Penelitian Maharani dkk (2021) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi” yang juga menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang dibangun bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aril Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan Winarningsih, dkk (2016) juga menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak membuktikan hipotesis yang dibangun bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hispa Estepanus (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian Maharani, dkk (2021) menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan mematuhi aturan-aturan baik dalam hal jam kerja, seragam kerja, maupun dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu.

4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Imigrasi Kota Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ervin Nora Susanti dkk (2020) menyimpulkan bahwa secara simultan gaya Kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Winarningsih, dkk (2016) juga menyimpulkan bahwa berdasarkan uji F diketahui bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil olah data dan pembahasan terhadap hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar, 2) Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar. 3) Variabel komunikasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Untuk Kantor Imigrasi Kota Makassar: Perlu ditingkatkan lagi baik dari segi disiplin, terlebih faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan dan komunikasi yang sudah baik selama ini agar tetap dipertahankan bahkan perlu lebih ditingkatkan.

Untuk peneliti selanjutnya: Disarankan agar dapat mengkaji variabel-variabel lain sehingga hasil penelitiannya bisa lebih komprehensif, misalnya variabel kompetensi individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2014. Sistem Manajemen Kinerja. Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1. Zanaf Publishing. Riau.
- Agus, M. Hardjana, 2016. Ilmu Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Ardana, I Komang dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Graha Ilmu.
- Andrew E. Sikula. 2017. Komunikasi Bisnis. Surakarta: Erlangga.
- Arni, M., 2016. Komunikasi Organisasi, Edisi I, Cetakan Ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara.
- Aril Prasetyo dan Arif Hartono (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pemimpin Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMAN 1, *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, Vol. 01, No. 06, 2022.
- Bangun, W. 2012. Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 38–49.
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Imigrasi Kota Makassar**

- Ervin Nora Susanti, dkk. 2020. Pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofitra Suaka. *Jurnal Dimensi* 9 (2), 294-306
- Fahmi, Irham, 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Press.
- Feriyanto, A. dan E. S. T. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Media Tera.
- Muhyadin, F. M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta
- Gondokusumo. 2005. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hardjana, A. 2019. *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Imlawal T. dan Winarnionsih (2016). Pengaruh Gaji dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Players Pool N Lounge, *Jurnal Ilmud an Riset Manajemen*, Vol.5, No.2
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Khomsahrial, Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Maharani, Andezsa Puan dkk. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 9, No. 3.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (10th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar. Maju. Bandung.
- Muhyadin, F. M. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia. Japon Yogyakarta.
- Mifta, Thoha. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 7(2), 48–55.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Pranosa, et. al. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management* Vol. 1, No.2.
- Prasetyo, Aril dan Hartono, Arif. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pemimpin Sekolah terhadap Kinerja Pegawai SMAN 1 Jekulo yang Dimediasi

- Kepuasan Kerja. Selektta Manajemen: *Jurnal Mahasiswa & Manajemen*. Vol. 01, No. 06.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Cet 1, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sendjaja, S. D. 2013. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Tangerang Selatan: UT
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan*. (Ed.2) Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Suryadi, K, Ramdhani, A. 2005, *Sistem Pendukung Keputusan*, Bandung: Rosda.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Taufik Akbar, and Slamet. 2017. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt At Indonesia Di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis* 6(1): 113– 30.
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafind



Published by Journal of Management
and Business Accounting | This is an open access
article distributed under the Crative Commons Attribution
License. Copyright @2024 by the Author(s).