

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere

Fransiska Triningsih
Universitas Nusa Nipa
email: ningsihdecember97@gmail.com

Antonius Philippus Kurniawan
Universitas Nusa Nipa

Yustina Olivia Da Silva
Universitas Nusa Nipa

Abstract

This research is grounded on the issue of employee performance at the Immigration Office Class II TPI Maumere. This research aimed to (1) find out the description of employee performance, transformational leadership style and communication; (2) analyze the influence of transformational leadership style and communication ability on employee performance both partially and simultaneously.

The population in this research were 40 employees Immigration Office at Class II TPI Maumere. This research was conducted by census or saturated sampling because the population was limited.. Data were collected through questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistical methods,, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F-test and t-test.

The results of the descriptive analysis showed that the employee performance variable was categorized as quite good, Transformational leadership style was categorized as good, and communication was categorized as quite good. The test statistical results indicated that partially, the transformational leadership style and communication variables had a positive and significant influence on employee performance. The statistical results of the F-test showed that simultaneously, all independent variables had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis indicated that the two independent variables were able to explain the fluctuation of employee performance at the Immigration Office Class II TPI Maumere by 33.7%.

Keywords: Transformational Leadership Style, Communication, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi; (2) menganalisis pengaruh Kemampuan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan

dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dikategorikan cukup baik, Gaya Kepemimpinan Transformasional dikategorikan baik dan Komunikasi berkategorikan cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistic uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere sebesar 33,7%.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, banyak terjadi perkembangan-perkembangan yang tidak dapat dielakan terutama yang terjadi didalam perusahaan atau instansi pemerintahan. Perkembangan ini menuntut pentingnya memiliki manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Wiley (2002:3) dalam Rachman (2018:18) sumber daya manusia merupakan pilar penyanga ga utama dalam menggerakan roda organisasi dalam rangka tercapainya visi dan misi serta tujuan yang telah diterapkan. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi dalam menwujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021: 56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Sumber Daya, Kemandirian, Komitmen Kerja. Menurut Smaliukienė & Survilas (2018) dalam Choiriyah *et al* (2020:132) kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan karena penerapan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kreativitas karyawan, mampu membangun dan menumbuhkan rasa keadilan di antara karyawan, akan membantu para pengikut dengan bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan misi organisasi, sehingga keterlibatan karyawan meningkat dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dicerminkan dari hasil kerjanya. Selain itu, didalam organisasi komunikasi sangat diperlukan untuk mengeluarkan pendapat, melihat karakter pegawai, dan masih banyak lagi yang berguna dalam peningkatan kinerja organisasi. Apabila komunikasi dalam penyampaiannya baik atau tidak didalam suatu organisasi maka budaya didalam organisasi tersebut dapat dilihat apakah teratur dengan baik tidaknya juga dalam tingkat kedisiplinan pegawai, cara kerja pegawai, serta kinerja pegawai.

Menurut Amrullah (2022) dan Gani (2020) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan

positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu Wandi (2022) dan Siahaan & Masriah (2022) membuktikan komunikasi berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian dilakukan oleh Imara (2020) dimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, Wibowo & Hasibuan (2021) membuktikan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang dan riset gap yang telah di paparkan diatas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang kinerja karyawan dengan menyandingkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi. Hal ini berhubung pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere pimpinan belum mampu mengkomunikasikan harapan dan menciptakan iklim yang kondusif saat ada bawahan mempunyai perbedaan pendapat serta tingkat pemahaman pesan yang disampaikan oleh pimpinan atau atasan langsung yang kurang baik atau kurang lancar sehingga menyusahkan para pegawai dalam merubah sikap untuk membangun kerja sama antara pimpinan maupun antara rekan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasinya adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere yang berjumlah 40 orang dan terdiri dari 30 PNS dan 10 orang PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri). Dengan menggunakan rumus Menurut Sugiyono (2010:217) maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Ada 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang berupa wawancara secara langsung terhadap para pegawai terkait gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi terhadap kinerja pegawai dan data sekunder yang berupa data-data profil kantor dan beberapa dokumen. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket atau quesoner. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan analisis menggunakan metode statistic deskriptif dan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) dengan bantuan program software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere bermula dari Pos Imigrasi Larantuka di Kabupaten Flores Timur yang dibuka mulai tahun 1980, masuk dalam Unit Kesatuan Kerja (UKK) Kantor Imigrasi Kelas I Kupang. Pembukaan Pos Imigrasi Larantuka bertujuan untuk mendekatkan pelayanan terhadap pemohon jasa keimigrasian khususnya Tenaga Kerja Indonesia dari Kabupaten Flores Timur yang akan bekerja keluar negeri. Wilayah kerja Kantor Imigrasi Maumere mencakup seluruh Flores yang saat ini terdiri dari 5 Kabupaten yaitu : Lembata, Flores Timur, Sikka, Ende, Nagekeo. Aktivitas keimigrasian pada Kantor Imigrasi Maumere lebih terfokus kepada pelayanan

keimigrasian seperti dalam hal pemberian SPRI. Sedangkan dalam hal pemberian Izin Tinggal bagi orang asing lebih banyak menggunakan Izin Tinggal Kunjungan dan Izin Tinggal Terbatas dengan mayoritas pekerja sosial yang berkaitan dengan keagamaan. Hasil uji instrumen yang terdiri dari pengujian:

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat terhadap apa yang hendak diukur. Uji validitas instrumen dilakukan untuk menguji validitas (ketepatan) tiap bulir/item instrumen. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	Coefisien Korelasi			Kriteria uji validitas	Ket
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komunikasi	Kinerja Pegawai		
1	0,883	0,884	0,646	0,30	Valid
2	0,967	0,854	0,636	0,30	Valid
3	0,944	0,745	0,615	0,30	Valid
4	0,933	0,605	0,697	0,30	Valid
5	0,813		0,508	0,30	Valid
6			0,599	0,30	Valid
7			0,601	0,30	Valid
8			0,711	0,30	Valid
Koefisien Korelasi > 0,30 = Valid					

Sumber data : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan pada seluruh item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian maka pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2. berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.779	8	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.944	5	Reliabel
Komunikasi	0.782	4	Reliabel

Sumber data : Hasil Olah Data

Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kinerja pegawai pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* melebihi persyaratan minimal 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dari ketiga variabel ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Untuk mengetahui gambaran kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi pegawai Kantor Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dirangkum dalam tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item Pernyataan	Nilai Persepsi	Kategori	Nilai Indikator	Nilai Variabel	Kategori Variabel
Kualitas kerja	1	69,5	Baik	71,67	66,12	Cukup Baik
	2	68,5	Baik			
Kuantitas Kerja	3	67,5	Cukup Baik	68,25	66,12	Cukup Baik
	4	69,0	Baik			
Kemandirian	5	74,0	Baik	64,5	66,12	Cukup Baik
	6	55,0	Cukup Baik			
Komitmen Kerja	7	68,5	Baik	62,75	66,12	Cukup Baik
	8	57,0	Cukup Baik			

Sumber data : Hasil Olah Data

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah 66,12. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional menurut Bass (1998) dalam Aznedra (2015:6) diartikan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dirangkum dalam tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Item Pernyataan	Nilai Persepsi	Kategori	Nilai Indikator	Nilai Variabel	Kategori Variabel		
<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	9	72,5	Baik	69,5	69,42	Baik		
	10	66,5	Cukup Baik					
<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	11	69,5	Baik	69,33				
	12	68,0	Cukup Baik					
	13	70,5	Baik					

Sumber data : Hasil Olah Data

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) adalah 69,42. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik.

3. Variabel Komunikasi

Handoko (2016:270) dalam Putra (2018:197) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dirangkum dalam tabel 5. berikut ini:

Tabel 5. Variabel Komunikasi

Indikator	Item Pernyataan	Nilai Persepsi	Kategori	Nilai Indikator	Nilai Variabel	Kategori Variabel		
Tingkat Pemahaman Pesan	14	54,5	Cukup Baik	55,75	58,25	Cukup Baik		
	15	57,0	Cukup Baik					
Perubahan sikap	16	51,5	Kurang Baik	60,75				
	17	70,0	Baik					

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 5. di atas dapat diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel komunikasi (X_2) adalah 58,25. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_2) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik.

Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat-syarat (Ghozali, 2009:25-113). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apabila data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas dengan berdasarkan uji Kolmogorov- Smirnov (Ghozali, 2009:115). Hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov disajikan pada tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

	Unstandardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber data : Hasil Olah Data

Dari hasil pengolahan data pada tabel 6. diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Husein (2003:186) menyatakan bahwa salah satu asumsi model regresi linier berganda adalah tidak terjadi korelasi yang tidak signifikan antar variabel bebasnya. Dalam statistika, tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 . Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinearitas

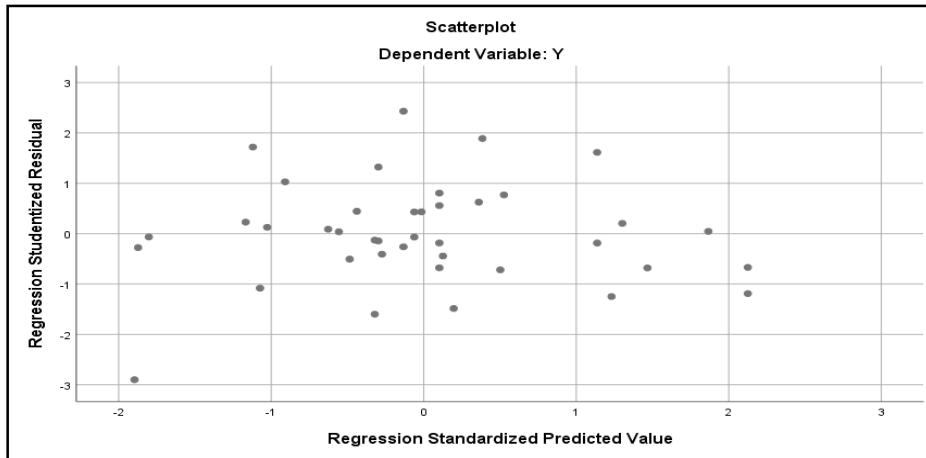
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,846	1,182	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Komunikasi	0,846	1,182	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber data : Hasil Olah Data

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.11 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar Scatterplot berikut ini:



Sumber : Hasil Olah Data

Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Pada Scatterplot gambar 1. di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol dan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas).

d. Uji linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 8. berikut ini :

No	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,000	0,070	Linear
2.	Komunikasi	0,006	0,896	Linear

Sumber data : Hasil Olah Data

Pada Tabel 8. di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi telah memenuhi syarat linearitas.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010:277) analisis regresi linier berganda adalah Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu secara simultan maupun secara parsial. . Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,872	2,983		4,651	0,000
	X1	0,407	0,163	0,363	2,497	0,017
	X2	0,474	0,208	0,332	2,283	0,028

Sumber data :Hasil olah data

Model persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis data pada tabel 9. sebagai berikut :

$$Y = 13,872 + 0,407X_1 + 0,474X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (bo) : 13,872

Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan komunikasi (X₂) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 13,872

b. Koefisien Regresi X₁ (b₁) : 0,407

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel komunikasi (X₂) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional (X₁) maka semakin meningkat kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Regresi X₂ (b₂): 0,474

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel komunikasi (X₂) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,474. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komunikasi (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi komunikasi (X₂) maka semakin meningkat kinerja pegawai (Y).

2. Pengujian hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,655	2	161,828	9,411	0,000 ^b
	Residual	636,245	37	17,196		
	Total	959,900	39			

Sumber data : Hasil Olah Data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Cara menguji hipotesis uji F adalah Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan komunikasi (X₂). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing- masing variabel bebas yaitu: variabel motivasi berprestasi (X₁) dan etos kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) digunakan uji t (Supranto, 2000:61). Uji (F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas motivasi berprestasi (X₁) dan etos kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja kinerja karyawan (Y) (Supranto (2000:61). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 11. berikut ini :

Tabel 11. Uji Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,872	2,983		4,651	0,000
	X1	0,407	0,163	0,363	2,497	0,017
	X2	0,474	0,208	0,332	2,283	0,028

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.15 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05). Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,497 > 2,02$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀), bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) berpengaruh signifikan

terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel komunikasi (X_2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05). Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,283 > 2,04$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Apabila variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 97). Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,581 ^a	0,337	0,301	4,14678	0,581 ^a

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 12 di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefesien korelasi (r) sebesar 0,581, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) diinterpretasikan “Cukup Kuat”.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, research gap maupun hasil penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: gaya kepemimpinan

transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan komunikasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila komunikasi ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) dikelolah dengan lebih baik maka kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Nilai persepsi responden untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 69,42 dengan kategori baik; (2) Nilai persepsi responden untuk variabel Komunikasi adalah 58,25 dengan kategori cukup baik; (3) Nilai persepsi responden untuk variabel kinerja pegawai adalah 66,12 dengan kategori cukup baik.
2. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi (X2). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)

- a. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 yang berarti bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere yaitu 33,7% (diperoleh dari $0,337 \times 100\%$). Sedangkan sisanya 66,3% (diperoleh dari $100\% - 33,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere disarankan untuk :
 - a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki komunikasi. Pimpinan maupun para pegawai harus menjalin komunikasi yang tidak dapat menyusahkan/ menimbulkan perbedaan pemahaman pesan sehingga dapat membangun kerjasama yang baik dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.
 - b. Meningkatkan kinerja dengan memperbaiki gaya kepemimpinan transformasional. Pimpinan harus selalu menyikapi segala perbedaan kepentingan, pendapat, gagasan dengan arif untuk mengatasi setiap hambatan dalam bekerja.
2. Kepada Peneliti Lain

Jika ingin melakukan penelitian serupa disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3(1), 1-10. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis* 3(2), 1-17. Diakses dari <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id>.
- Amrullah, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara* 1(2), 73-80. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada bagian produksi pabrik kertas PT.

- Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(1), 16-30. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Arikunto & Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ating., Somantri., & Muhibin. (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Aznedra, A. (2015). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja asisten apoteker di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Measurement Jurnal Akuntansi* 9(1), 1-18. Diakses dari <https://www.journal.unrika.ac.id>.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dewan perwakilan rakyat daerah provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5(1), 229-244. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Basuki, Sulistyo. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Choiriyah, C., Andayani, E., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi perannya terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)* 4(2), 127-135. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 13(1), 1-14. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal* 1(2), 12-22. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Husein, Umar. (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imara, F. R. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Ef English First Malang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10(3), 119-129. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)* 3(2), 93-101. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, S. Y. (2020). *Komunikasi organisasi dalam kegiatan pembangunan di desa sukagalih kecamatan sumedang selatan Kabupaten Sumedang*. Sumedang: Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UNSAP.

- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan* 6(1), 53-65. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Narimawati, Umi. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Piri, G. (2022). Evaluasi penerapan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)* 6(1), 213-222. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Putra, I. P. F., & Widiantara, I. G. A. B. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 13(2), 195-205. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Rabeta, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja ASN (Studi kasus di 4 kecamatan) Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof* 6(1), 41-50. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Rachman, R. (2018). Kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekda Kab. Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara* 10(1), 17-23. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Rachmawati, W., & Witri, F. (2020). Tipe kepemimpinan transformasional pada PT. Permata Sinergi Madani. *Artcomm: Jurnal Komunikasi dan Desain* 3(02), 137-145. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Rahmanto, T. Y., Dianto, M., Kurniawan, A. R., & Salasa, A. (2020). Efektifitas kebijakan pembentukan unit layanan paspor dan unit kerja Kantor Imigrasi sebagai fungsi pelayanan dan pengawasan keimigrasian di indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik* 5(2), 72-97. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Rahmi, R. (2021). Peran kepuasan kerja untuk mengatasi gap antara komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(2), 22-32. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1), 1-15. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(2), 175-81. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibrium: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8(2), 118-128. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Silva, Y. O. D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere

- Maumere Flores. *Jurnal Wiralodra* 12(1), 2622-1969. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Singarimbun., Masri., & Sofian Effendi. (2008). *Metode penelitian survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Subendi, A., Hadiyati, E., & Suswati, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi dan dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Mojoksubenerto. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi* 23(1), 205-219. Diakses dari <https://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id>.
- Sugiyono & Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data* Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persaada.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supranto, J. (2000) *Statistik teori dan aplikasi*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Aceh: CV. Radja Publiko.
- Transilvanus, V. E., da Silva, Y. O. D. S., & Tunga, L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyidik pada kepolisian Resort Sikka. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7(6), 295-307. Diakses dari <https://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id>.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* 1(1), 21-30. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Welle, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino, Y. C. (2020). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan performance analysis quadrant (paq) pada perusahaan daerah air minum (Pdam) Kabupaten Sikka. " *PROJEMEN*" *Jurnal Program Studi Manajemen* 7(1), 1-20. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (Teori, aplikasi, dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat kepemimpinan transformasional. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(2), 74-83. Diakses dari <https://journal.ikopin.ac.id>.
- Zaidun, Z. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai bagian patwal bupati pada Satpol PP Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual* 17(2), 109-118. Diakses dari <https://scholar.google.co.id>.