

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA
TANGERANG**

Tin Meilanai Putri Latif¹, Dewi Retno Budiastuti²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: tinmeilanaiputri@gmail.com, dewi.drb@bsi.ac.id

ABSTRAK

Pencapaian kualitas layanan publik yang unggul pada lembaga pemerintahan sangat ditentukan oleh seberapa baik kinerja pegawai di dalamnya. Hal tersebut tidak lepas dari peranan dinamika internal instansi, khususnya gaya kepemimpinan serta komunikasi organisasi. Oleh sebab itu, riset ini dilaksanakan dengan tujuan mengevaluasi besaran dampak gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Tangerang. Desain penelitian yang diaplikasikan berupa metode kuantitatif berbasis hubungan asosiatif kausal. Sebanyak 107 orang ditarik sebagai sampel dari total populasi 145 staf menggunakan perhitungan Slovin. Proses penjaringan data primer memanfaatkan penyebaran kuesioner, yang kemudian diolah secara statistik melalui perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Temuan pengujian secara parsial mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan belum mampu memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Di sisi lain, komunikasi organisasi terbukti secara parsial menjadi prediktor kuat yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kendati demikian, saat diuji secara simultan, perpaduan antara gaya kepemimpinan beserta komunikasi organisasi terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Achieving excellent public service quality in government institutions is highly dependent on employee performance. This cannot be separated from the role of internal organizational dynamics, specifically leadership style and organizational communication. Therefore, this research was conducted to

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

evaluate the impact of leadership style and organizational communication on employee performance at the Tangerang City Land Office. The research applied a quantitative method with a causal-associative design. A sample of 107 respondents was drawn from a total population of 145 staff using the Slovin formula. Primary data were collected through the distribution of questionnaires and statistically analyzed using IBM SPSS version 25 software. The partial test findings indicate that leadership style does not significantly affect employee performance. Conversely, organizational communication is proven to partially have a positive and significant impact on employee performance. Nevertheless, simultaneous testing demonstrates that the combination of leadership style and organizational communication jointly exerts a significant influence in determining the level of employee performance within the institution.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi pelayanan publik, seperti Kantor Pertanahan, sangat terpengaruhi oleh kualitas dan sumber daya di dalamnya. Kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat utama untuk menciptakan layanan publik yang unggul, efisien, dan efektif bagi masyarakat. Dalam konteks perilaku organisasi, performa kerja tidak semata-mata didorong oleh kompetensi personal, melainkan sangat ditentukan oleh dinamika internal organisasi, yang pilar utamanya adalah gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi organisasi (Robbins & Judge, 2022). Kepemimpinan yang tepat berfungsi untuk mengarahkan dan memengaruhi pegawai, sementara komunikasi organisasi menjadi sarana koordinasi dan penyelesaian masalah yang esensial dalam merealisasikan tujuan strategis bersama.

Namun, kondisi ideal tersebut kerap menghadapi tantangan empiris di lapangan. Berdasarkan observasi pada Kantor Pertanahan Kota Tangerang, ditemukan sejumlah indikasi hambatan operasional yang berakar pada masalah komunikasi dan gaya kepemimpinan. Pada dimensi horizontal, kerap terjadi miskomunikasi dan minimnya koordinasi antardivisi. Padahal, penyelesaian urusan agraria—seperti proses sertifikasi dan eksekusi program strategis nasional—menuntut integrasi data dan kerja sama lintas sektoral yang solid. Ego sektoral dan kurangnya pemahaman antar-divisi ini memicu keterlambatan penyelesaian tugas. Hambatan ini diperparah dengan pola komunikasi vertikal yang cenderung berjalan satu arah dan kurang transparan. Terbatasnya ruang diskusi yang dinamis membuat aspirasi maupun kendala teknis pegawai di lapangan tidak tersampaikan secara cepat kepada pimpinan.

ISSN : 3025-9495

Kondisi komunikasi vertikal yang kaku tersebut mengindikasikan adanya celah dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ketika pimpinan kurang aktif menstimulasi dialog dua arah, pegawai cenderung bersikap pasif sehingga berdampak pada terdegradasinya produktivitas instansi. Literatur mengonfirmasi bahwa kepemimpinan dan komunikasi merupakan variabel krusial yang memengaruhi kinerja secara langsung (Robbins & Judge, 2022). Hal ini didukung oleh temuan empiris Zukhruf (2025) yang menegaskan gaya kepemimpinan berkualitas dan sistem komunikasi yang efektif mempunyai dampak positif yang besar terhadap kinerja staf. Karenanya, tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Tangerang, serta memberikan rekomendasi strategis sebagai alat evaluasi peningkatan kualitas layanan publik di sektor pertanahan.

METODE PENELITIAN

Desain survei dengan pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif kausal diterapkan dalam studi ini. Seluruh staf di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Tangerang, baik yang berstatus PNS maupun PPNPN yang totalnya mencapai 145 individu, ditetapkan sebagai populasi. Penentuan jumlah sampel mempedomani formulasi Slovin dengan tingkat toleransi galat sebesar 5%, sehingga terpilih 107 responden yang penarikannya mengandalkan prosedur *simple random sampling*.

Sebagai sumber data utama, peneliti mendistribusikan kuesioner tertutup yang dinilai memakai skala Likert, dengan rentang skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Selain itu, proses triangulasi dilakukan dengan cara menghimpun data pendukung (sekunder) berupa telaah dokumen organisasi serta pengamatan nonpartisipan untuk melengkapi kedalaman analisis.

Perangkat lunak IBM SPSS versi 25 dimanfaatkan untuk mengolah seluruh instrumen yang telah dinyatakan valid. Tahapan evaluasi diawali dengan penjabaran statistik deskriptif guna memetakan karakteristik demografis partisipan. Agar model regresi yang digunakan memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), peneliti memastikan kelayakan data lewat serangkaian uji asumsi klasik, yakni pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pada tahap akhir, teknik regresi linear berganda diaplikasikan untuk mengevaluasi arah maupun besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan beserta Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pembuktian hipotesis ini kemudian dikonfirmasi lewat uji signifikansi parsial (uji *t*), pengujian simultan (uji *F*), serta evaluasi koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 107 pegawai Kantor Pertanahan Kota Tangerang. Profil demografis menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (68,2%), berada pada kelompok

ISSN : 3025-9495

usia produktif 31-40 tahun (67,3%), dan memiliki tingkat pendidikan Sarjana/S1 (39,3%). Berdasarkan status kepegawaian, dominasi dipegang oleh Pegawai Negeri Sipil (37,4%), disusul oleh PPNPN (33,6%) dan PPPK (29%).

Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Tahap awal sebelum pembuktian hipotesis difokuskan pada penilaian instrumen kuesioner. Seluruh item pernyataan dipastikan valid (skor r hitung $>$ r tabel) dan telah memenuhi standar reliabilitas karena perolehan nilai Cronbach's Alpha melampaui ambang batas 0,60 pada setiap variabel. Model regresi pada studi ini juga dikonfirmasi lolos serangkaian evaluasi asumsi klasik. Distribusi data dinyatakan normal berdasarkan angka Asymp. Sig. 0,200 yang lebih tinggi dari 0,05. Lebih lanjut, model ini tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas (terbukti dari Tolerance $>$ 0,10 berdampingan dengan VIF $<$ 10) serta aman dari gejala heteroskedastisitas karena titik-titik pada grafik scatterplot terdistribusi secara acak tanpa membentuk pola tertentu

Hasil Uji Hipotesis

Penerapan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menakar seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) beserta Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap dinamika Kinerja Pegawai (Y). Rekapitulasi ringkas dari keseluruhan kalkulasi statistik tersebut dapat ditinjau melalui Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Koefisien (β)	t_{hitung}	Sig. (t)	Keputusan Parsial
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,216	1,967	0,052	Tidak Signifikan
Komunikasi Organisasi (X_2)	0,415	3,903	0,000	Signifikan
Uji F (Simultan)	$F_{hitung} = 27,210$		Sig. $F = 0,000$	Signifikan
Adjusted R^2	0,331 (33,1%)			

Sumber: Hasil olah data primer (2026)

Tabel 1 memperlihatkan wujud persamaan regresi untuk studi ini, yakni $Y = 1,608 + 0,216X_1 + 0,415X_2$. Lewat pengujian koefisien determinasi (Adjusted R^2), didapatkan skor 0,331 yang bermakna bahwa 33,1% dinamika pada Kinerja Pegawai dapat dideskripsikan secara bersama-sama oleh elemen Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi.

Sementara itu, sisa persentase sebesar 66,9% merupakan imbas dari faktor-faktor lain di luar rancangan model pengujian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan evaluasi statistik parsial, ditemukan fakta bahwa Gaya Kepemimpinan belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap Kinerja Pegawai, di mana nilai t hitung sebesar 1,967 lebih kecil dari 1,983 dengan probabilitas $0,052 > 0,05$. Kondisi empiris di lapangan ini sejalan dengan sifat instansi Kantor Pertanahan yang beroperasi sebagai lembaga birokrasi vertikal. Seluruh aparatur menjalankan tugasnya dengan berpegang teguh pada *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah dibakukan secara ketat oleh pusat. Mengingat ritme operasional dan pencapaian target harian semacam PTSL sudah terintegrasi kuat di dalam sistem, performa staf administrasi tidak lagi didominasi oleh pendekatan personal dari figur pemimpin mereka. Walaupun begitu, angka signifikansi 0,052 yang menempel ketat pada garis batas toleransi memberi sinyal bahwa variabel ini sejatinya memiliki peluang besar untuk mendongkrak produktivitas, asalkan disokong oleh elemen penguat semacam dorongan motivasi maupun atmosfer lingkungan kerja yang kondusif.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berbanding terbalik dengan variabel sebelumnya, elemen Komunikasi Organisasi justru muncul sebagai prediktor utama yang secara parsial berdampak positif sekaligus signifikan dalam mendongkrak capaian Kinerja Pegawai, terlihat dari t hitung $3,903 > 1,983$ beserta Sig. $0,000 < 0,05$. Sistem pelayanan urusan agraria memang mewajibkan adanya rantai tugas yang saling bersambung (*sequential workflow*). Misalnya saja, proses penerbitan legalitas tanah sangat mustahil diselesaikan apabila tidak ada pertukaran informasi yang akurat antara tim Seksi Survei (fisik) dengan tim Seksi Penetapan Hak (yuridis). Apabila koordinasi horizontal antar-divisi berlangsung terbuka dan penyampaian kendala operasional vertikal ke atasan berjalan lancar, risiko terjadinya penumpukan dokumen (*bottleneck*) dapat ditekan, sehingga pada akhirnya kuota sasaran kinerja harian akan tereksekusi secara maksimal.

3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi

Melalui evaluasi kelayakan model (Uji F), ditarik kesimpulan bahwa perpaduan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya Kinerja Pegawai. Walaupun figur pemimpin tidak dapat bergerak tunggal untuk memacu performa dalam sistem birokrasi yang terstandarisasi kaku, kehadirannya akan berubah menjadi faktor esensial apabila atasan tersebut mengambil peran aktif sebagai "fasilitator komunikasi". Kolaborasi antara sosok atasan yang akomodatif dipadukan dengan iklim pertukaran informasi operasional yang bebas hambatan akan melahirkan sinergi krusial guna mempercepat durasi pelayanan pertanahan bagi masyarakat luas.

KESIMPULAN

Merujuk pada temuan akhir studi ini, terbukti bahwa pengujian secara mandiri atas Gaya Kepemimpinan belum memperlihatkan dampak yang bermakna terhadap dinamika Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Tangerang. Kondisi tersebut dipicu oleh rigiditas sistem birokrasi vertikal beserta *Standard Operating Procedures* (SOP) yang membatasi ritme administratif, sehingga level produktivitas aparat lebih didikte oleh tingkat kepatuhan pada aturan baku. Di sisi lain, Komunikasi Organisasi justru tampil sebagai katalisator utama yang mampu menaikkan Kinerja Pegawai secara nyata dan bernilai positif. Sifat layanan agraria yang mensyaratkan tahapan berantai (*sequential workflow*) memposisikan pertukaran informasi antar-divisi—misalnya antara tim pengukuran fisik dengan tim penetapan hak—sebagai elemen yang sangat krusial. Walaupun pimpinan secara individual tidak membawa imbas besar, hasil pengujian simultan menegaskan bahwa kolaborasi antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara kolektif menjadi penentu yang sangat berarti bagi Kinerja Pegawai, yakni dengan porsi sumbangsih mencapai 33,1%.

Dari sudut pandang praktis, hasil riset ini merekomendasikan adanya transformasi peran atasan dari model instruksional (*top-down*) ke arah fasilitator pertukaran pesan (*communicative leadership*). Pejabat struktural dituntut untuk lebih proaktif menciptakan ruang diskusi demi menampung kendala teknis dari aparaturnya di lapangan. Lebih jauh, pihak manajemen perlu memaksimalkan wadah koordinasi antar-seksi untuk memastikan kelancaran interaksi horizontal. Upaya taktis ini sangat esensial guna menghindari kemacetan alur dokumen (*bottleneck*) kala mengeksekusi berbagai program strategis nasional, contohnya Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL).

Pelaksanaan studi ini tentu belum terbebas dari sejumlah restriksi, salah satunya adalah cakupan determinan yang baru menyentuh angka 33,1% dalam menjelaskan fluktuasi kinerja. Selain itu, terdapat risiko *social desirability bias* lantaran data dijamin menggunakan kuesioner yang dievaluasi sendiri oleh partisipan (*self-reported*). Merespons hal tersebut, riset-riset mendatang sangat dianjurkan untuk mengembangkan kerangka pengujian melalui pelibatan faktor-faktor eksternal yang cocok dengan lingkungan instansi publik, sebut saja beban kerja, dorongan motivasi, maupun kultur organisasi. Pengaplikasian desain *mixed methods* yang memadukan angket kuantitatif dengan wawancara mendalam kualitatif juga patut dipertimbangkan agar lanskap dinamika birokrasi dapat terpetakan secara jauh lebih utuh.

ISSN : 3025-9495

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (Dr. Neharika Vohra, Ed.; 19th, Global ed.). Pearson Education Limited.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Zukhruf, Z., Enas, & Kusniawati, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis). *Journal of Management Review*, 9(7).