

PENGARUH MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SDM, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI MAKASSAR

Kuntomo Agung Pribadi^{*1}, Reynilda², Azlan Azhari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}kuntomoagungpribadi@gmail.com, ²reynilda@nobel.ac.id, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh secara simultan pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dengan sampel sebanyak 105 orang pegawai. Data yang digunakan berupa jenis data kuantitatif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Secara parsial pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah variabel manajemen pemberdayaan SDM.

Kata Kunci: Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of human resource empowerment, work environment, and job satisfaction on employee performance. (2) The simultaneous influence of human resource empowerment, work environment, and job satisfaction on employee performance. (3) The most dominant variable that influences employee performance at the Class I Immigration Office TPI Makassar.

This study was conducted at the Class I Immigration Office TPI Makassar with a sample of 105 employees. The data used in this study are quantitative data.

The results of the study conclude that (1) Partially, human resource empowerment, work environment, and job satisfaction have an influence on employee performance. (2) Simultaneously, human resource empowerment, work environment, and job satisfaction have an influence on employee performance. (3) The most dominant variable that influences employee performance at the Class I Immigration Office TPI Makassar is the variable of human resource empowerment management.

Keywords: *Human Resource Empowerment Management, Work Environment, Job Satisfaction and Performance.*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan prgawai. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum organisasi melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu untuk mengimbangi perkembangan organisasi itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi.

Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam organisasi agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh

manajemen adalah pegawai, karena dengan dikelolanya pegawai secara baik, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan organisasi akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuannya.

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan dalam bahasa Inggris disebut dengan empowerment. Menurut Stewart (2008:18), yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya seorang pemimpin di sebuah organisasi menginginkan dan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing organisasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Organisasi menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan organisasi tingginya kinerja pegawai akan berdampak positif terhadap organisasi. Hidayat (2022) menjelaskan pegawai merupakan asset utama organisasi sehingga kontribusi pegawai menjadi faktor krusial bagi organisasi dalam mencapai efektivitas organisasi dan juga akan sangat mempengaruhi model strategi yang dikembangkan oleh organisasi. Maka dari itu bagian Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dalam suatu organisasi perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah pemberdayaan pegawai. Karena pemberdayaan pegawai merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai adalah melalui pemberdayaan pegawai.

Pemberdayaan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan sumberdaya manusia, kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Pemberdayaan SDM berkaitan dengan Manajemen Pemberdayaan SDM itu sendiri. Manajemen Pemberdayaan SDM dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Seorang pegawai yang memiliki Manajemen Pemberdayaan SDM yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan Manajemen Pemberdayaan SDM yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

sertapengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2015). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memengaruhi semangat sendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja merupakan suatu proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prawirosentono menjelaskan bahwa: “Kinerja (*performance*) adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:107). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan,

Selanjutnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerjayaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

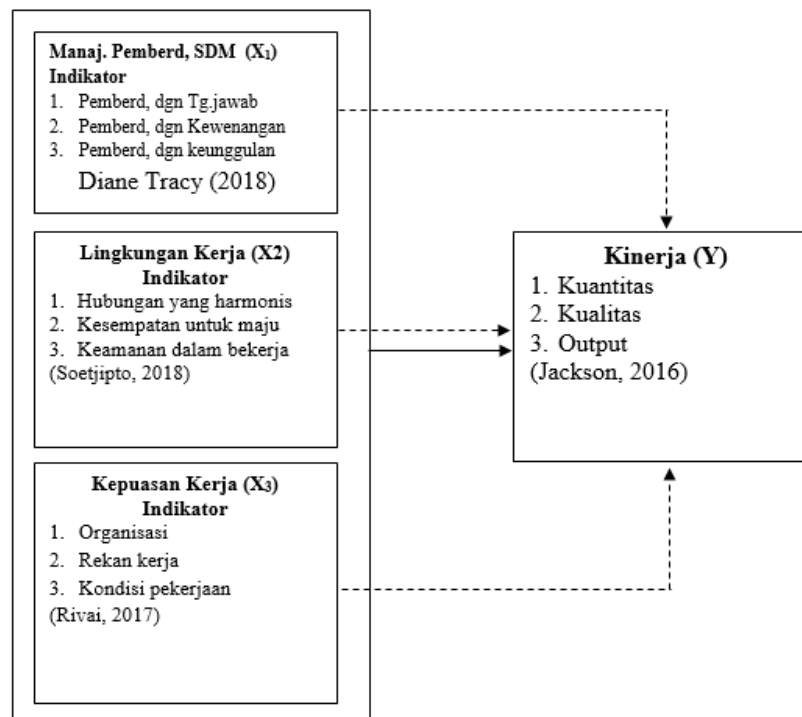
Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan, Hasibuan (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar

pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Makassar masih perlu ditingkatkan, masih ada oknum pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, keterlambatan administrasi, pelayanan yang belum maksimal, motivasi kerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: Pengaruh Manajemen Pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Makassar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Manajemen Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
4. Manajemen Pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
5. Manajemen Pemberdayaan SDM berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari

satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor pegawai Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Februari 2024 sampai dengan Maret 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebanyak 105 Orang. Sugiyono (2013) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 105 pegawai.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Manajemen Pemberdayaan SDM			
X _{1.1}	0.600	0,191	Valid
X _{1.2}	0.514	0,191	Valid
X _{1.3}	0.472	0,191	Valid
X _{1.4}	0.725	0,191	Valid
X _{1.5}	0.602	0,191	Valid
Lingkungan kerja (X₂)			
X _{2.1}	0.616	0,191	Valid
X _{2.2}	0.784	0,191	Valid
X _{2.3}	0.679	0,191	Valid
X _{2.4}	0.686	0,191	Valid
X _{2.5}	0.619	0,191	Valid
Kepuasan Kerja (X₃)			
X _{3.1}	0.722	0,191	Valid
X _{3.2}	0.773	0,191	Valid
X _{3.3}	0.827	0,191	Valid
X _{3.4}	0.654	0,191	Valid
X _{3.5}	0.811	0,191	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0.524	0,191	Valid
Y ₂	0.560	0,191	Valid
Y ₃	0.400	0,191	Valid
Y ₄	0.548	0,191	Valid
Y ₅	0.615	0,191	Valid
X _{1.6}	0.560	0,191	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,191. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach <i>Alfa</i>	Keterangan
Manajemen Pemberdayaan SDM	0.556	Reliabel
Lingkungan kerja(X ₂)	0.686	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.816	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.501	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan kerja(X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	6,705			
Manajemen Pemberdayaan SDM	0,478	5,774	1,983	0.000
Lingkungan kerja(X ₂)	0,271	3,955	1,983	0.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,136	2,135	1,983	0.035

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 6,705 + 0,478 X_1 + 0,271 X_2 + 0,136 X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 6,705. Artinya jika variabel Manajemen Pemberdayaan SDM (X₁), Lingkungan kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 6,705.
2. Variabel Manajemen Pemberdayaan SDM (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,478. Manajemen Pemberdayaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Manajemen Pemberdayaan SDM, meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,478.
3. Variabel Lingkungan kerja(X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,271. Artinya Lingkungan kerja(X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Lingkungan kerjameningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,271.
4. Variabel Kepuasan Kerja(X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,136. Artinya Kepuasan Kerja(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepuasan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,136.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Pemberdayaan SDM, terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar Hasil pengujian Manajemen Pemberdayaan SDM diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,774 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,983. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,774 >1,983 dan nilai signifikansi 0,000<0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Manajemen Pemberdayaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar .
Hasil pengujian Lingkungan kerja(X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,955 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,983. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,955>1,983 dan nilai signifikansi 0,007<0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja(X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar

Hasil pengujian Kepuasan Kerja (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,135 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,983. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung}

2,135>1,983 dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.511	3	58.504	26.631	0.000 ^b
	Residual	221.879	101	2.197		
	Total	397.390	104			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 26.631 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $26.631 > f_{tabel}$ sebesar 2,69 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan kerja(X_2) Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.665 ^a	0.542	0.525	1.482
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,542 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Manajemen Pemberdayaan SDM (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.542 atau 54,2%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Manajemen Pemberdayaan SDM (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Sedangkan sisanya 45,8 % dipengaruhi oleh variabel lain

di luar model ini.

Uji β (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardised tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Manajemen Pemberdayaan SDM	0,458	0.000
Lingkungan kerja(X ₂)	0,300	0.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,169	0.035

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Manajemen Pemberdayaan SDM (X₁), Lingkungan kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah variabel Manajemen Pemberdayaan SDM (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,458, kemudian variabel lingkungan kerja (X₂) dengan nilai 0,300, dan variabel terendah adalah variabel kepuasan kerja (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,169.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Manajemen Pemberdayaan SDM, nilai $t_{hitung} (5,774) > t_{tabel} (1,983)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Manajemen Pemberdayaan SDM, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Angelia Steelyasinta Pareraway, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini juga sama dengan Zabdy Steven Timbowo, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bca Tbk. Manado. Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado dan secara parsial lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bank BCA Tbk.

Hasil ini juga sama dengan penelitian A. Muh. Ridwan, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pemberdayaan SDM Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Manajemen Pemberdayaan SDM secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 4) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Manajemen Pemberdayaan SDM dan Motivasi secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 5) Variabel Motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Manajemen Pemberdayaan SDM, adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Manajemen Pemberdayaan SDM, seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Wijono (2012) menambahkan bahwa Manajemen Pemberdayaan SDM, adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pemberdayaan SDM, merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Manajemen Pemberdayaan SDM, sebagai Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Lendi (2016) Manajemen Pemberdayaan SDM, adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah.

Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber-menjadi "berdaya" artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Pemberdayaan menurut Sedarmayanti (2009) berasal dari kata power yang artinya control, authority, dominion. Awalan emp artinya on put to atau to cover with, jelasnya adalah more power jadi pemberdayaan artinya lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Menurut Smith (2018) pemberdayaan berarti mendorong karyawan menjadi lebih terlibat dalam keputusan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.

Manajemen Pemberdayaan SDM adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan Manajemen Pemberdayaan SDM pegawai

selama bekerja di organisasi. Manajemen Pemberdayaan SDM oleh Spencer dalam moeheriono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pemberdayaan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan sumberdaya manusia, kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Lingkungan kerjanilai $t_{hitung} (3,955) > t_{tabel} (1,983)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya secara parsial Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Sri Andar (2022) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalaluddin et al., (2022) menemukan bahwa berdasarkan uji t di ketahui t hitung Kompensasi $2.709 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Majene dimana semakin baik lingkungan kerjanya maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dapat diterima.

Berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Tondok et al., (2023) yang menemukan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Japfa CompeedMakassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,371 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,904 yang lebih kecil dari 2,012. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) berjudul 'Studi tentang Dampak Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. (Studi empiris di kantor lokal PT. Bima Palma Nugraha) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerjasebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2015). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik

tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi diri sendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Alex S Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja nilai $t_{hitung} (2,135) > t_{tabel} (1,983)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Amran (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibisono, (2021) yang menemukan bahwa Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi, maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,480, selain itu memiliki nilai signifikansi 0,007. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,774 > 1,66177)$ serta memiliki nilai signifikan 0,007 yang lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosanty et al., (2021) yang menemukan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,707 poin. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap

kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerjayaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan, Hasibuan (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka pegawai terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka pegawai terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya.

Anisa (2013) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Manajemen Pemberdayaan SDM (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah variabel Manajemen Pemberdayaan SDM (X1) dengan nilai beta sebesar 0,458, kemudian variabel lingkungan kerja Kerja (X2) dengan nilai 0,300, dan variabel terendah adalah variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,169.

Hasil ini sesuai dengan Rabiatul Adawiah, 2021. Pengaruh Manajemen

Pemberdayaan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Manajemen Pemberdayaan SDM mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Manajemen Pemberdayaan SDM mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Manajemen Pemberdayaan SDM (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah variabel Lingkungan kerja(X2) dengan nilai beta sebesar 0,458, kemudian variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai 0,169, dan variabel terendah adalah variabel Manajemen Pemberdayaan SDM dengan nilai koefisien beta sebesar 0,458.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehyarancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Artinya semakin baik Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
3. Variabel Manajemen Pemberdayaan SDM merupakan variabel yang berpengaruh

paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- Jalaluddin., Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Nobel Management Review*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3280>
- Nurliah, N., Firman, A., & Alwany, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 83-96.
- Rosanty, T., Idris, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Karakteristik, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Daerah Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4, 316-321. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3164>
- Tondok, F. K., Alam, S., & Baumassepe, A. N. (2023). Efek Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Japfa Comfeed Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), Article 2, 229-240. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.3962>
- Wibisono, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), Article 2, 127-135. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i2.3142>