

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI MAKASSAR

Syiradjuddin^{*1}, Maryadi², Andi Djalante³

^{*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}syiradjuddin@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh secara parsial dan simultan Budaya Organisasi Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. tempat penelitian dilakukan pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dengan Populasi penelitian adalah pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang berjumlah 109 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 86 orang, teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dan tehnik analisis data menggunakan tehnik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan; 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar., 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. 4). Terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai. terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar 5). Variable yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah Disiplin Kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of Organizational Culture Competence and Work Discipline on the Performance of TPI Makassar Class I Immigration Office Employees. It also aims to determine the dominant variables that influence the Performance of TPI Makassar Class I Immigration Office Employees.

This research approach uses quantitative research. The research location was carried out at the TPI Makassar Class I Immigration office with the research population being employees of the TPI Makassar Class I Immigration office, totaling 109 people. The sample selection in this research was carried out using the Slovin method so that the total sample was 86 people, the data collection technique used a questionnaire and the data analysis technique used multiple regression analysis techniques.

The research results show; 1). There is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance at the TPI Makassar Class I Immigration office, 2). There is a positive and significant influence of Competency on Employee Performance at the TPI Makassar Class I Immigration office., 3). There is a positive and significant influence of employee work discipline on employee performance at the TPI Makassar Class I Immigration office. 4). There is a simultaneous influence of Organizational Culture, Competence and Employee Work Discipline. on employee performance at the TPI Makassar Class I Immigration Office 5). The dominant variable that influences employee performance at the TPI Makassar Class I Immigration Office is Work Discipline.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menyangkut bagaimana seorang pegawai memenuhi tugas dan peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku positif di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Ketika pemimpin memantau kinerja pegawai, mereka dapat memberikan gambaran tentang bagaimana organisasi berjalan. Ini tidak hanya membantu menyoroti apa yang dapat

dilakukan organisasi saat ini untuk meningkatkan organisasi mereka, tetapi informasi ini juga menjadi masukan bagi rencana pertumbuhan di masa depan. Namun, menempatkan fokus pada kinerja pegawai tidak hanya menguntungkan organisasi. Target kinerja membantu pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka, sementara juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan yang dapat memiliki efek positif pada moral dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dalam hal pencapaian kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi sehingga kinerja tersebut dapat tercapai. Pada penelitian ini peneliti mencoba melihat dari Budaya Organisasi, kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai .

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi, ataupun norma-norma yang telah disepakati untuk menentukan perilaku individu dalam organisasi (Torang, 2013: 106). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dimana budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Juga budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rumengan 2013: 255). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan organisasi akan menghambat organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.

Faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah kompetensi. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan (Rivai, 2013: 302). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2013: 203)

Untuk kelancaran organisasi untuk menjaga kinerja yang optimal. adalah dengan disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai berarti tindakan yang diambil untuk penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Sutrisno, 2013: 86). Penerapan disiplin kerja yang fleksibel dapat memberi motivasi untuk bekerja lebih giat untuk mencapai kinerja

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar merupakan unsur pelaksana tugas Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM RI yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan, bertugas melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi. Sebagai pedoman dasar pelaksanaan tugas dan pekerjaan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebagai unit pelaksana teknis sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018, mempunyai 11 (sebelas) wilayah kerja. Adapun wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar meliputi : 1). Kota Makassar, 2). Kabupaten Maros, 3). Kabupaten Pangkajene Kepulauan (Pangkep), 4). Kabupaten Gowa, 5). Kabupaten

Takalar, 6). Kabupaten Jeneponto, 7). Kabupaten Bantaeng, 8). Kabupaten Bulukumba, 9). Kabupaten Bone, 10). Kabupaten Sinjai dan 11). Kabupaten Selayar

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar memiliki 1 (satu) Unit Layanan Paspor (ULP) Kabupaten Gowa. Selain itu, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar juga memiliki 3 (tiga) Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), yaitu : 1). Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin, 2). Pelabuhan Laut Soekarno Hatta, 3). Terminal Khusus PT Semen Tonasa (Pelabuhan Biringkassi)

Sebagai fungsi pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar mengukur Realisasi dan Capaian Kinerja setiap tahun seperti capaian kinerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar mengukur kinerja pegawai melalui pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Indeks Kepuasan Masyarakat. (IKM) Semester I Tahun 2023 dan IKM Semester I Tahun 2022. Pengukuran capaian kinerja setiap tahunnya adalah dengan membandingkan hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat semester I tahun 2022 dengan semester I tahun 2023 . Capaian IKM terhadap layanan keimigrasian di wilayah semester I tahun 2022 sebesar 3,98 atau sekitar 124% sedangkan untuk semester I tahun 2023 sebesar 3,96 atau sekitar 122%. walaupun realisasi IKM yang dicapai pada semester I tahun 2022 maupun semester I tahun 2023 melebihi target yang telah ditetapkan. yaitu sebesar 3,20 tetapi terjadi penurunan IKM . dari tahun 2022 sebesar 3,98 (124%) menurun ditahun 2023 menjadi 3,96 (122%). data tersebut menunjukkan hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terjadi penurunan. Penurunan hasil IKM dari tahun 2022 ke tahun 2023. Dari data IKM, pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang menunjukkan penurunan juga menjadi gambaran bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Masalah Budaya kerja organisasi juga nampak dari realisasi anggaran Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang tidak mencapai 100% di tahun 2022 realisasi anggaran hanya 51,78 % silpa anggaran mencapai 48,22% di tahun 2023 realisasi anggaran 56,73 % dan silpa anggaran 43,72 %.. Dari data tersebut tergambar kordinasi program penganggaran perlu ditingkatkan diantara unit- unit atau bidang- bidang dibutuhkan kerjasama dalam melaksanakan program kegiatan kalau selama ini di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang nampak adalah kurang terbangunnya kerjasama di antara unit- unit atau bidang- bidang disebabkan karena setiap unit kerja atau bidang- bidang berpacu dan mengejar target unit atau bidangnya masing-masing kurang terjalin atau terbangun kerjasama unit atau bidang . Salah satu solusi adalah membangun budaya organisasi kerjasama antara bidang dan unit kerja untuk melaksanakan program Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sehingga realisasi anggaran dapat meningkatkan.

Dari sisi Kompetensi untuk pengembangan karir Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar berbanding terbalik antara luasnya wilayah kerja jumlah pegawai dengan jabatan yang ada (tersedia) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dengan jumlah pegawai 109 jumlah jabatan yang tersedia Eselon III = 1 orang Eselon IV = 5 orang dan Eselon V= 11 orang hanya mencapai 15,59 % . Berharap kedepan dengan pertimbangan luas wilayah kerja yang mencapai 11 kabupaten kota dan unit 1 (satu) Unit Layanan Paspor (ULP) Kabupaten Gowa. Selain itu, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar juga memiliki 3 (tiga) Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), yaitu : 1). Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin, 2). Pelabuhan Laut Soekarno Hatta, 3). Terminal Khusus PT Semen Tonasa (Pelabuhan Biringkassi). Pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar menjadi Eselon II sehingga unit- unit atau bagian dipimpin oleh kepala bidang (Eselon III) dan jumlah Eselon IV dan V otomatis juga bertambah.

Dari beberapa keterbatasan dan permasalahan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar seperti; luas wilayah kerja mencapai 11 kabupaten kota ditambah 3 unit kerja, jumlah kompetensi jabatan yang tersedia terbatas, koordinasi diantara unit yang perlu ditingkatkan, kepuasan masyarakat yang menurun ditahun 2023. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar membutuhkan personil atau pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibutuhkan pegawai yang memiliki potensi dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kajian pustaka dan kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh Positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
2. Diduga terdapat pengaruh Positif dan signifikan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
3. Diduga terdapat pengaruh Positif dan signifikan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
4. Diduga terdapat pengaruh secara Simultan Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
5. Diduga Variabel Kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar berjumlah 109 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu menggunakan tehnik slovin sehingga jumlah sampel adalah 86 orang pegawai.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (questionnaire). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono, (2013) (dalam Saban Echdar, 2017).

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,686	0,232	Valid
	X1.2	0,673	0,232	Valid
	X1.3	0,748	0,232	Valid
	X1.4	0,709	0,232	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,764	0,232	Valid
	X2.2	0,831	0,232	Valid
	X2.3	0,782	0,232	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,509	0,232	Valid
	X3.2	0,659	0,232	Valid
	X3.3	0,806	0,232	Valid
	X3.4	0,720	0,232	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,674	0,232	Valid
	Y.2	0,743	0,232	Valid
	Y.3	0,511	0,232	Valid
	Y.4	0,622	0,232	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Budaya, Organisasi, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0.232 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 seperti berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfa Croambach's	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,655	Realibel
2	Kompetensi (X2)	0,703	Realibel

No Item	Variabel	Nilai Alfa Croombach's	Keterangan
3	Displin Kerja (X3)	0,611	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,617	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel 2 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien **Cronbach alpha lebih besar dari 0,60**.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,353	1,833		1,283	,203
Budaya Organisasi (X1)	,258	,096	,252	2,688	,009
Kompetensi (X2)	,254	,104	,222	2,450	,016
Disiplin Kerja (X3)	,422	,110	,373	3,821	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan output tabel 3 diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,353 + 0.258X_1 + 0.254X_2 + 0.422X_3$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta sebesar 2.353.
- b. Koefisien X1 sebesar 0.258, artinya setiap perubahan Budaya Organisasi (X1) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebesar 0,258.
- c. Koefisien X2 sebesar 0.254, artinya setiap perubahan Kompetensi (X2) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebesar 0,254.
- d. Koefisien X3 sebesar 0.422, artinya setiap perubahan Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebesar 0,422.

Uji T (Secara Parsial)

Pada tabel 3 Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) signifikan.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas :

- a. Nilai probabilitas X1 adalah 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2,688 > t$ tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
- b. Nilai probabilitas X2 adalah 0,016. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2,450 > t$ tabel 2.000 (n-1 = 85 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
- c. Nilai probabilitas X3 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $3.821 > t$ tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar

Uji F (Secara Simultan)

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84,188	3	28,063	18,022	.000 ^b
Residual	127,684	82	1,557		
Total	211,872	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Pada tabel 4 Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Budaya Organisasi (x1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji koefisien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 ^a	.397	.375	1,24785	2,168

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Pada tabel 5 Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan suatu nilai (proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (X) yang

digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,397. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2, dan X3 mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai secara simultan atau bersama-sama sebesar 39,7%, pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

Uji Beta (Variabel Dominan)

**Tabel 6. Hasil Uji Variabel Dominan
Unstandardized Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,353	1,833	
Budaya Organisasi (X1)	,258	,096	,252
Kompetensi (X2)	,254	,104	,222
Disiplin Kerja (X3)	,422	,110	,373

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Budaya Organisasi 0.258, Kompetensi 0.254 dan Disiplin Kerja 0.422. Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Disiplin Kerja *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai 0.422 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar

Nilai probabilitas X1 adalah 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2,688 > t tabel 2,000 (n-1 = 85 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra Wijaya, Basri Rakhman Dan Dedy Herianto 2023 “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar” Penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam regresi linier berganda antara variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan metode survey dan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 52 aparatur pemerintah. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Sedangkan, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan

variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konklusinya menegaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi berperan vital dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlunya upaya sistematis dan menyeluruh untuk menguatkan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja pegawai melalui berbagai insentif, pendidikan formal dan informal serta pengembangan karir. Disamping itu, perlu juga dilakukan upaya meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara totalitas pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumarti et al., (2024) menemukan bahwa Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Oleh karena itu, budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Pengaruh Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai probabilitas X2 adalah 0,016. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2,450 > t$ tabel 2.000 ($n-1 = 85$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawan, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Indrawati (2017) tentang Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh Penelitian oleh Chintia Josefani Pakila (2019) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Nilai probabilitas X3 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $3,821 > t$ tabel 2,000 ($n-1 = 85$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hemela M. Naraha, Jack H. Syauta dan Musa Yan Jouwe 2020 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap*

Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja Budaya organisasi terhadap kinerja melalui variable mediasi komitmen organisasional dan Disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel mediasi komitmen organisasional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai, Tehnik analisa data menggunakan Path Analysis dengan program spss 21. Hasil penelitian penunjukan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja serta Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Budaya Organisasi (x1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut (*Deal & Kennedy, 2010*). Budaya organisasi dapat berupa kesepakatan dan sudah menjadi kebiasaan pegawai pada suatu kantor/instansi yang tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai contoh Budaya kerja yang tinggi, disiplin kerja dan motivasi kerja tentunya variabel- variabel ini jika sudah membudaya pada suatu orrganisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan teori McClelland yang dikutip dalam Veithzal Rivai (2011:299) mendefinisikan kompetensi adalah: “kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2012:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang

yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja Hasil penelitian ini sejalan teori (Fahmi, 2017) Disiplin merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau anggota organisasi guna mencapai sistem pendisiplinan organisasi yang berkelanjutan. Disiplin dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan kerja yang mengharuskan penyelesaian tugas tersebut tepat waktu. Berdasarkan pada definisi yang telah dipaparkan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pembinaan disiplin adalah upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi agar keseluruhan sistem dalam organisasi tersebut berjalan seperti seharusnya, tidak keluar dari aturan-aturan yang berlaku.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja yang dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Unstandardized Coefficients Beta Budaya Organisasi 0.258, Kompetensi 0.254 dan Disiplin Kerja 0.422. . Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Disiplin Kerja Unstandardized Coefficients Beta dengan nilai 0.692 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Hasil penelitian sejalan dengan persepsi atau kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang sangat menjunjung kediplinan kerja sehari-hari sesuai tupoksi kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar merupakan unsur pelaksana tugas Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM RI yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan, bertugas melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebagai unit pelaksana teknis sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018, Dengan luas wilayah kerja dan 3 unit layanan tentunya pegawai kantor Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar membutuhkan kedisiplinan pegawai yang sangat tinggi untuk melakukan tupoksi tersebut. Juga tupoksi sebagai pemeriksaan Imigrasi seperti pada TPI Bandar udara, pelabuhan laut dan tempat khusus seperti PT semen tonasa tentunya membutuhkan kerja- kerja terstruktur dan rapih dengan kata lain membutuhkan kedisiplinan yang tinggi.

KESIMPULAN

Setelah mendapatkan hasil dan pembahasan dari data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
4. Terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai. terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
5. Variable yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar adalah Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1).
- Basri, A., Firman, A., & Badaruddin, B. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on the Performance of Employees of the Makassar Shipping Science Polytechnic Simulator Unit. *Proceeding of Research and Civil Society Deseminaton*, 2(1), 36-47.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Deal., & Kennedy. (2010). *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- E. Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media.
- Firman, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Jumarti, J., Rohani, R., & Hamdyani, S. (2024). Efek Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4892>
- Palan, R. (2012). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Cetakan kedua. Jakarta: PPM.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia I*. Ternate: Lepkhair.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella, Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumengan, Jemmy. (2013). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Saban, Ehcdar. (2017). *Motode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2011) "*Budaya Organisasi*". Jakarta: Kencana Prenada Media Group,.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.