

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

Iwan^{*1}, Badaruddin², Giri Dwinanda³

^{*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}Kchywank.im@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³giridwinanda@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai imigrasi di kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, berlangsung selama kurang lebih dua bulan yakni bulan Januari 2024 sampai Maret 2024. Populasi penelitian adalah semua pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang berjumlah 105 pegawai. Menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 105 pegawai.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa (1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I kota Makassar. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I kota Makassar. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. (4) Penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kantor Imigrasi Kelas I kota Makassar.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job placement, work discipline, and organizational culture on the performance of immigration officers at the Class I Immigration Office, TPI Makassar.

Data collection techniques include observation, questionnaires, interviews, and documentation. The research was conducted at the Class I Immigration Office, TPI Makassar, and lasted for approximately two months from January 2024 to March 2024. The population of the study consisted of all employees at the Class I Immigration Office, TPI Makassar, totaling 105 employees. The research used a saturated sampling technique, so the sample size was the entire population of 105 employees.

The results of the analysis show that (1) Job placement has a positive and significant influence on the performance of employees at the Class I Immigration Office in Makassar. (2) Work discipline has a positive and significant influence on the performance of employees at the Class I Immigration Office in Makassar. (3) Organizational culture has a positive and significant influence on the performance of employees at the Class I Immigration Office in Makassar. (4) Job placement, work discipline, and organizational culture have a positive and significant influence on work productivity at the Class I Immigration Office in Makassar.

Keywords: Job Placement, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam melakukan aktivitas memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap organisasi/institusi harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Menurut Istiantara (2019) untuk mencapai tujuan organisasi/institusi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut, sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuninya.

Kinerja pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi/institusi. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Wibowo (2015) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Adapun faktor dapat menentukan kinerja pegawai diantaranya penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Kurrahman, 2017). Penempatan kerja berarti mengalokasikan pegawai pada posisi tertentu, hal ini khusus pada pegawai baru. Bagi pegawai lama yang telah menduduki posisi atau jabatan tertentu sasaran penempatan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan ke posisi yang lain. Menurut Pasha (2020) penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri.

Selain faktor penempatan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Hasibuan (2016) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian oleh Ferawati (2017), Hasibuan (2019) dan Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkatnya disiplin pegawai akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Faktor lain ialah budaya organisasi. Pengaruh Budaya organisasi pula dilihat dari sudut pandang pegawai budaya memberi pedoman bagi pegawai akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan pegawai yang bekerja sesuai dengan organisasi memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan. Hasil penelitian oleh Rivai (2020), Muis (2018) dan Astuti (2022) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi juga berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka artinya bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah interaksi antara penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi serta bagaimana ketiganya secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Fenomena ini menarik karena menggabungkan faktor internal organisasi yang seringkali dilihat secara terpisah, namun dalam penelitian ini, dipertimbangkan bersamaan untuk melihat pengaruh komprehensif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penempatan kerja yang tepat dianggap kritikal karena dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, penting untuk menjaga konsistensi dan keandalan dalam pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi, yang mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan di antara anggota organisasi, berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan interaksi internal yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

Fenomena ini penting dalam Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar karena lembaga ini berada di garis depan pelayanan publik yang berkaitan dengan imigrasi, yang memerlukan ketepatan dalam penempatan kerja, tingkat disiplin kerja yang tinggi, dan budaya organisasi yang mendukung untuk menghadapi tantangan dan kebutuhan yang dinamis serta untuk memastikan keamanan dan kenyamanan publik. Studi ini untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan kebijakan dan praktek manajemen sumber daya manusia di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Masalah yang sering terjadi dalam kegiatan penempatan kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, yaitu kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya dan masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami pegawai. Penempatan pegawai baru berarti mengaplikasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji tiga variabel yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan. Penelitian ini unik karena mengintegrasikan aspek penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi dalam satu studi untuk melihat pengaruhnya secara komprehensif terhadap kinerja pegawai, khususnya pada lembaga yang memiliki peranan strategis dalam pengelolaan imigrasi dan keamanan nasional seperti Kantor Imigrasi.

Keunikan dari penelitian ini juga terletak pada konteksnya yang spesifik, yaitu di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, yang merupakan pintu gerbang utama bagi lalu lintas orang asing ke dalam wilayah Indonesia melalui Sulawesi Selatan. Makassar, sebagai salah satu kota penting di Indonesia Timur, memiliki dinamika sosial dan ekonomi yang berbeda dibandingkan dengan kota-kota lainnya di Indonesia. Hal ini menuntut suatu pendekatan yang khusus dalam pengelolaan sumber daya manusianya, termasuk dalam aspek penempatan kerja, disiplin, dan budaya organisasi.

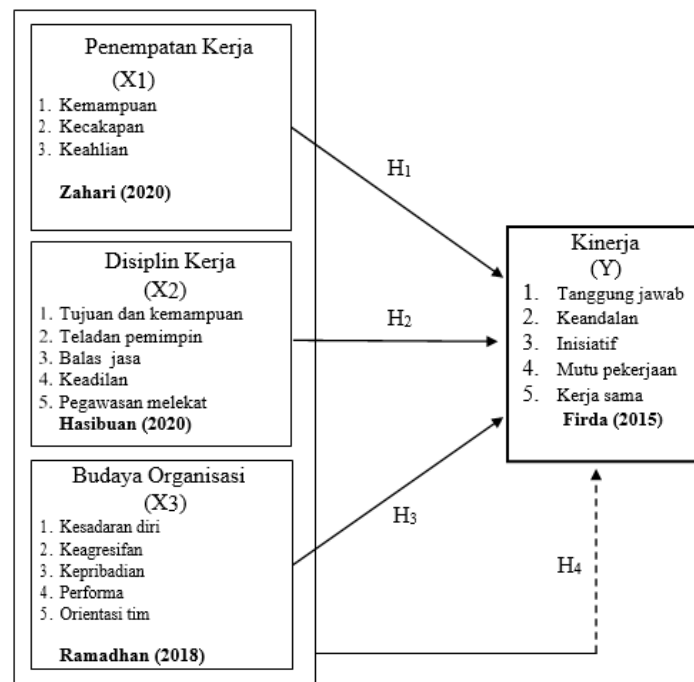
Penelitian ini sangat penting karena hasilnya dapat memberikan wawasan baru bagi pemangku kebijakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, organisasi dapat mengimplementasikan kebijakan yang tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tapi juga memperkuat integritas dan profesionalisme pegawai dalam melayani masyarakat.

Selain itu, penelitian ini memiliki nilai tambah dalam literatur akademik mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks organisasi

pemerintahan di Indonesia. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada aplikasinya dalam konteks kantor imigrasi, yang berperan penting dalam aspek keamanan dan pelayanan publik, sehingga temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktek manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu diatas, penulistertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konsep yang telah diuraikan, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
- H3 : Budaya Organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar
- H4 : Penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan (Sekaran & Bougie, 2019). Dari hasil analisis data kuantitatif diperoleh hasil yang selanjutnya dideskripsikan.

Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, penelitian ini mencoba menghubungkan pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, dimana objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebanyak 105 pegawai. Waktu yang direncanakan dalam melakukan penelitian ini yaitu pada bulan Januari 2024 sampai Maret 2024.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebanyak 105 orang. Sampel dalam penelitian ini pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar berjumlah 105 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu teknik kuisioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan valid atau memang sesuai dengan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai $r \geq 0,30$ atau $\text{sig} < 0,05$ dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r < 0,30$ atau $\text{sig} \geq 0,05$ dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016). Hasil uji validitas tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0,30	Ket.
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0.549	> 0,30	Valid
	X1.2	0.604	> 0,30	Valid
	X1.3	0.474	> 0,30	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.745	> 0,30	Valid
	X2.2	0.725	> 0,30	Valid
	X2.3	0.399	> 0,30	Valid
	X2.4	0.745	> 0,30	Valid
	X2.5	0.725	> 0,30	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.719	> 0,30	Valid
	X3.2	0.545	> 0,30	Valid
	X3.3	0.717	> 0,30	Valid
	X3.4	0.301	> 0,30	Valid
	X3.5	0.719	> 0,30	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.775	> 0,30	Valid
	Y.2	0.627	> 0,30	Valid
	Y3	0.556	> 0,30	Valid
	Y4	0.592	> 0,30	Valid
	Y5	0.775	> 0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, Sebagaimana uji validitas yang telah dilakukan dan teruji seperti ditunjukkan di atas maka langkah berikutnya adalah melanjutkan uji reliabilitas yang mana dalam uji ini hanya item-item yang memiliki nilai validitas yang paling bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas. Memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari pada 0,30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut telah **Valid** dan dapat dilakukakan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Adapun reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *Alpha-Cronbach* >0,6 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat disajikan pada table 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.714	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.839	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.805	Reliabel
Kinerja (Y)	0.851	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 2 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel adalah Penempatan Kerja sebesar 0,714, Disiplin Kerja sebesar 0,839 , Budaya Organisasi sebesar 0,805 dan Kinerja sebesar 0,851. Instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel atau handal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis pada persamaan regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat dari table 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.301	1.763		1.872	.064		
Penempatan Kerja (X1)	.308	.120	.212	2.568	.012	.696	1.437
Disiplin Kerja (X2)	.219	.092	.216	2.386	.019	.579	1.728
Budaya Kerja (X3)	.452	.093	.431	4.863	.000	.605	1.652

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 pada hasil perhitungan regresi linear diperoleh persamaan sebagai berikut :

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 3.301 + 0.308 X_1 + 0.219 X_2 + 0.452 X_3$. Angka dalam persamaan regresi linear $Y = 3.301 + 0.308 X_1 + 0.219 X_2 + 0.452 X_3$ diperoleh dari hasil analisis statistik regresi linear menggunakan metode regresi linear untuk menilai seberapa jauh variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen, yang mengukur pengaruh beberapa variabel

independen terhadap variabel dependen.

1. Intersep (3.301): Ini nilai konstan (Y) ketika semua variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) bernilai nol. Nilai intersep mengindikasikan nilai dasar kinerja pegawai sebelum mempertimbangkan efek dari penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.
2. Koefisien untuk penempatan kerja (0.308 untuk X_1): Ini menunjukkan besarnya perubahan yang diharapkan pada kinerja pegawai untuk setiap satu unit peningkatan penempatan kerja, asumsikan variabel lain konstan. Nilai 0.308 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada beban kerja cenderung meningkatkan kinerja sebesar 0.308 unit.
3. Koefisien untuk disiplin kerja (0.219 untuk X_2): Ini menunjukkan besarnya perubahan yang diharapkan pada kinerja pegawai untuk setiap satu unit peningkatan disiplin kerja, dengan variabel lain dijaga konstan. Koefisien 0.219 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.219 unit.
4. Koefisien untuk budaya organisasi (0.452 untuk X_3): Ini menunjukkan besarnya perubahan yang diharapkan pada kinerja pegawai untuk setiap satu unit peningkatan dalam budaya organisasi efektif, asumsikan variabel lain tetap. Nilai 0.452 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.452 unit.

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja adalah positif dimana saat pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja membaik akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai pegawai.

Uji t (Secara Parsial)

- 1) Nilai t hitung untuk variabel penempatan kerja terhadap kinerja diperoleh 2.568 dengan nilai signifikansi 0.012 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.568 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel penempatan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 1* yang menyatakan diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota Makassar, ***hipotesis 1 diterima***
- 2) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh 2.386 dengan nilai signifikansi 0.019 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.386 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 2* yang menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar, ***hipotesis 2 diterima***
- 3) Nilai t hitung untuk variabel budaya kerja terhadap kinerja diperoleh 4.863 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.863

lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 3* yang menyatakan diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar , ***hipotesis 3 diterima***

Uji F (Secara Simultan)

Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap variabel dependent kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.236	3	67.079	36.619	.000 ^b
Residual	185.012	101	1.832		
Total	386.248	104			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X_3), Penempatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber : Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan diperoleh F hitung = 36.619 yang lebih besar dari F tabel sebesar 1.760 dan dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis 4*** yang menyatakan diduga penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar, ***hipotesis 4 diterima***

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.507	1.353	1.444

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X_3), Penempatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,507 yang berarti variable penempatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan

budaya kerja mampu menjelaskan variasi kinerja (Y) sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis satu yang menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Penempatan kerja sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan minat mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan efektif dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan teori penyesuaian pekerjaan yang menyatakan bahwa kesejajaran antara tugas dan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Kuntiarti, 2018).

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya proses seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan oleh manajemen Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Proses yang akurat dan objektif tidak hanya memastikan bahwa pegawai yang tepat ditempatkan pada posisi yang tepat, tetapi juga membantu dalam memaksimalkan potensi individu untuk kontribusi terhadap organisasi.

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2021), Chantica (2022), Utamy (2020) dan Al Rinadra (2023) bahwa penempatan kerja menekankan pentingnya pemahaman mendalam oleh manajemen terhadap kebutuhan dan kemampuan pegawai. Dengan demikian, manajemen dapat membuat keputusan penempatan kerja yang lebih informasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja pegawai juga mengindikasikan bahwa adanya sistem penilaian kinerja yang efektif. Sistem ini harus mampu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam konteks penempatan kerja, sehingga intervensi dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Riniwati, 2016).

Hasil penelitian juga bisa dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan pegawai. Dengan mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan pekerjaan dan kompetensi pegawai, program pelatihan dapat dirancang untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan yang sesuai dengan penempatan kerjanya (Ngindana & Hermawan, 2019).

Temuan penelitian memberikan wawasan bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar untuk terus memperbaiki strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal penempatan kerja. Mencakup pengembangan alat dan metode penilaian yang lebih canggih untuk memastikan penempatan kerja yang optimal (Mahawati et al., 2021). Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada literatur akademis mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks lembaga pemerintah di Indonesia. Hal ini memungkinkan pembelajaran lintas sektoral dan bisa dijadikan referensi bagi organisasi lain yang ingin memahami lebih dalam tentang dinamika antara penempatan kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada hipotesis dua menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Temuan penelitian membuka wawasan baru tentang pentingnya disiplin dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Pada penelitian konsep disiplin kerja yang kuat di lingkungan kerja menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Tamimi, 2019). Hal ini karena disiplin kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk fokus dan dedikasi terhadap tugas, yang pada gilirannya mempengaruhi output kerja yang positif.

Temuan penelitian menegaskan bahwa kehadiran sistem penghargaan dan hukuman yang jelas dan adil di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar berperan penting dalam mendorong disiplin kerja. Sistem ini memberikan motivasi kepada pegawai untuk mematuhi standar dan harapan organisasi, yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Kristine, 2017). Menurut Manurung (2017) disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap nilai-nilai profesionalisme dan etika kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan reputasi organisasi, tetapi juga membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara para pegawai, yang penting untuk menciptakan sinergi dalam tim.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pembinaan dan pengawasan yang konsisten dari manajemen penting untuk memelihara disiplin (Rizal & Radiman, 2019). Sehingga menuntut peran aktif dari pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan, memberikan umpan balik, dan secara proaktif mengatasi masalah disiplin. Temuan ini juga menyarankan perlunya program orientasi dan pelatihan berkelanjutan yang dirancang untuk memperkuat disiplin kerja. Program seperti ini dapat membantu pegawai memahami pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi, serta cara-cara efektif untuk mempertahankannya.

Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2016), Izzah (2023) dan Sunarsi (2019) ini menawarkan peluang untuk meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan praktik terbaik dalam membangun dan memelihara disiplin kerja. Ini termasuk pengembangan kebijakan yang lebih jelas, pelatihan kepemimpinan, dan mekanisme evaluasi yang efektif. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur akademis mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam lembaga pemerintahan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar memberikan wawasan penting mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja institusi pemerintahan. Temuan penelitian ini menggarisbawahi bahwa budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang dibagikan, memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2018), Tiyaniti (2021), Azikin (2019), dan Hermanto (2018), serta Jumarti et al., (2024) bahwa budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas pegawai, yang semuanya merupakan komponen penting dari kinerja yang tinggi.

Pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan pentingnya kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019). Ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung

kerjasama, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap keragaman dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Budaya semacam ini memudahkan pertukaran ide, meningkatkan inovasi, dan memperkuat kerja tim, yang semua berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Anggrahini et al., 2023).

Hasil penelitian bahwa pemimpin di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar memegang peranan penting dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif. Melalui contoh perilaku dan praktik kepemimpinan mereka, pemimpin dapat menanamkan nilai-nilai yang diinginkan dan mempengaruhi sikap serta perilaku pegawai (Sahertian, 2020). Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya untuk memperkuat budaya organisasi tidak hanya harus berfokus pada aspek-aspek positif tetapi juga harus menangani aspek-aspek negatif yang menghambat kinerja. Ini dapat mencakup mengatasi masalah seperti ketakutan akan kegagalan, resistensi terhadap perubahan, atau kurangnya kepercayaan dan keterbukaan.

Temuan penelitian memberikan peluang bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar untuk merefleksikan dan mengevaluasi budaya organisasi mereka saat ini dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. Melalui survei, wawancara, dan sesi fokus grup dengan pegawai, organisasi dapat mengumpulkan umpan balik yang berharga untuk menginformasikan strategi pengembangan budaya (Dewi et al., 2024). Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga untuk literatur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks lembaga pemerintah. Penemuan ini menawarkan wawasan yang dapat digunakan oleh organisasi lain untuk mengeksplorasi dan mengimplementasikan praktik budaya organisasi yang efektif guna meningkatkan kinerja.

Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat yang mengungkapkan bahwa penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar menawarkan wawasan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penempatan kerja yang tepat, disiplin kerja yang kuat, dan budaya organisasi yang positif adalah tiga pilar utama yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Interaksi antara ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019), Meithiana (2017), Akbar (2018) dan Hermawan (2019) bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan minat pegawai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memaksimalkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Ini menunjukkan pentingnya sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi pegawai secara optimal.

Disiplin kerja yang ditegakkan melalui kebijakan yang jelas, pengawasan yang konsisten, dan sistem penghargaan dan hukuman yang adil berfungsi sebagai fondasi untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi (Maudin, 2020). Disiplin ini memastikan bahwa semua pegawai memahami harapan organisasi dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Budaya organisasi yang mendukung, yang diwujudkan melalui nilai-nilai bersama, norma, dan praktik kerja, mempromosikan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif

(Murtafiah & Ali, 2023). Budaya semacam ini mendorong pegawai untuk berkontribusi secara aktif terhadap misi organisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Interaksi sinergis antara penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi menunjukkan bahwa tidak ada satu faktor tunggal yang dominan, tetapi kombinasi dari ketiganya yang mendorong kinerja pegawai (Kristanto, 2018). Ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia.

Hasil ini menantang organisasi, khususnya Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, untuk secara strategis merancang dan menerapkan kebijakan yang memperkuat ketiga aspek tersebut. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, program pengembangan pegawai, dan inisiatif budaya organisasi yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan dan kohesi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa perubahan positif dalam satu area dapat memperkuat area lainnya. Misalnya, peningkatan dalam budaya organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja dan memfasilitasi penempatan kerja yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai (Farisi & Lesmana, 2021).

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bagaimana kombinasi dari faktor internal organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini dapat mendorong studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi dinamika kompleks antara variabel-variabel tersebut dalam konteks yang berbeda. Untuk Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, temuan ini menawarkan panduan praktis untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia pada pegawai. Dengan menerapkan strategi yang berfokus pada peningkatan penempatan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan memperkuat kinerja keseluruhan (Rahayu, 2022).

KESIMPULAN

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kota Makassar. Hal ini berdasarkan nilai t hitung untuk variabel penempatan kerja terhadap kinerja diperoleh 2.568 dengan nilai signifikansi 0.012 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.568 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel penempatan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. Hal ini berdasarkan Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh 2.386 dengan nilai signifikansi 0.019 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.386 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. Hal ini berdasarkan nilai t hitung untuk variabel budaya kerja terhadap kinerja diperoleh 4.863 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.863 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan diperoleh $F_{hitung} = 36.619$ yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 1.760 dan dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif penempatan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Anggrahini, T., Widyastuti, S., & Sihite, M. (2023). Pengaruh Internal Kontrol, Organization Behaviour Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(11), 1079–1093.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 247–256.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *Journal of Distribution Science*, 21(9), 23-34.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermanto, H. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jiaganis*,

- 3(1).
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Izzah, I. (2023). Pembentukan Budaya Organisasi Berkelanjutan: Integrasi Nilai-Nilai Lingkungan Dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edumanajerial: Journal of Educational Management*, 1(2), 69–76.
- 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>
- Kristanto, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Mts Swasta Se-Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Tanggamus Tahun 2017. *UIN Raden Intan Lampung*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kuntiarti, D. D. (2018). pengaruh inflasi, jumlah penduduk dan kenaikan upah minimum terhadap pengangguran terbuka di provinsi banten tahun 2010-2015. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(1), 1–9.
- Kurrahman, T. (2017). Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 4(2), 116–126.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. *Yayasan Kita Menulis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10–19.
- Maudin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Di Pondok Aren-Tangerang Selatan. *Institut PTIQ Jakarta*.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. *Indomedia Pustaka*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Murtafiah, N. H., & Ali, I. (2023). Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 11012–11020.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada warunk upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota

- Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik (JISoP)*, 1(1), 1–11.
- Pasha, S. A. (2020). Kepribadian, Orientasi Kerja, Serta Penempatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Pandeglang). *Universitas Komputer Indonesia*.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt Komatsu Marketing And Support Indonesia). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. *Universitas Brawijaya Press*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.