

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TPI KALIANDA LAMPUNG SELATAN

*FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT CLASS III IMMIGRATION
OFFICE NON TPI KALIANDA SELATAN*

Muhammad Imam Ma'ruf^{1*}, Hazairin Habe¹, Sri Andayani¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: mamkeisha123@gmail.com

Abstrak

Kedudukan dan peranan Pegawai dalam suatu lembaga baik swasta maupun lembaga pemerintahan mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan ketercapaiannya suatu tujuan. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai merupakan tulang punggung dari sebuah lembaga atau instansi pemerintahan, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor kepemimpinan, faktor disiplin, faktor, motivasi, faktor pendidikan serta faktor-faktor lain yang secara tidak langsung bersinggungan dengan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan pengaruh sebesar 16,3 persen, Disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2 persen, Motivasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,3 persen, Pendidikan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3 persen. Selanjutnya secara simultan Kepemimpinan, disiplin, Motivasi dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 58,2 persen atau hipotesis ketiga diterima, dan sisanya sebesar 41,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pendidikan, Kinerja Pegawai

Abstract

The position and role of employees in an institution, both private and government institutions, have a significant contribution in determining the success of achieving a goal. This is based on the fact that employees are the backbone of an institution or government agency, but there are several influencing factors including leadership factors, discipline factors, motivational factors, educational factors and other factors that indirectly intersect with employee performance. The purpose of this research is to find out what factors influence employee performance. This research will be carried out at the Immigration Office Class III Non TPI Kalianda, South Lampung with a quantitative descriptive research approach. The results of this study indicate that leadership affects employee performance at the Immigration Office Class III Non TPI Kalianda South Lampung with an influence of 16.3 percent. Work discipline has a significant effect on employee performance at the Immigration Office Class III Non TPI Kalianda South Lampung with an influence contribution of 55.2 percent, Motivation has a significant effect on Employee Performance at the Immigration Office Class III Non TPI Kalianda South Lampung with an influence contribution of 33.3 percent, Education has a significant effect on Employee Performance at the Immigration Office Class III Non TPI Kalianda South Lampung with an influence contribution of 43.3 percent. Furthermore, leadership, discipline, motivation and education simultaneously have a significant effect on employee performance at

the Immigration Office Class III Non TPI Kalianda South Lampung with a joint contribution of 58.2 percent or the third hypothesis is accepted, and the remaining 41.8 percent is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Education, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai dalam suatu lembaga baik swasta maupun lembaga pemerintahan mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan ketercapaian suatu tujuan. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai merupakan tulang punggung dari sebuah lembaga atau instansi pemerintahan, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksana tugas yang dibebankan pada pegawai baik PNS maupun Pegawai non PNS.

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar instansi tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh Instansi seperti modal, metode dan lain sebagainya tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Dirgantara & Hersona GW (2022) menjelaskan bahwa instansi/perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Untuk mewujudkan visi dan misi dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik yang senantiasa konsisten dan konsekuen, bersih dan bertanggung jawab, berorientasi pada masa depan

serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme.

Ada beberapa faktor atau unsur yang mendukung kinerja pegawai dalam suatu instansi baik pemerintah daerah maupun pusat ataupun lembaga swasta sekalipun diantaranya: Pertama, adanya jiwa Kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam organisasi, bahkan dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau intinya manajemen dan organisasi. Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain, dengan maksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita (Wiryasaputra, 2022). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Trang, 2013).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (et al., 2018) Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Tirtayasa, 2019).

1. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan segala bentuk kegiatan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan dukungan oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka Masih banyak pegawai yang datang terlambat
2. Masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik
3. Masih tingginya pengaduan masyarakat terhadap pelayanan baik administrasi maupun pelayanan non administrasi yang kurang maksimal.

Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor kepemimpinan, faktor disiplin, faktor, motivasi, faktor pendidikan serta faktor-faktor lainnya yang secara tidak langsung bersinggungan dengan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada

(Moleong, 2004). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (Independent Variable) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) motivasi (X3) dan Pendidikan (X4) Variabel terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai.

Di dalam penelitian ini, menggunakan 2 jenis data yang akan digunakan untuk mengukur hasil yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yaitu data primer dan data sekunder dalam penelitian ini, antara lain 1) Observasi; 2) Kuisioner; dan 3) Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti, dan mengkaji dokumen-dokumen, atau data valid, yang berhubungan dengan objek penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kepemimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,319 termasuk dalam kategori lemah yakni (0,21 – 0,40). Besarnya koefisien Determinasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 16,3%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,533$. Apabila

dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 2,533 > t_{tabel} = 1,689$. Persamaan regresi antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 33,112 + 0,305X_1$, yang artinya setiap kenaikan dari pada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Kepemimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan sebesar 0,305 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa disiplin kerja pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,942 termasuk dalam kategori korelasi "Sempurna" yakni terletak pada (0,81 - 1,00). Besarnya koefisien Determinasi antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah = 55,2%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh $t_{hitung} = 6,530$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 6,530 > t_{tabel} = 1,689$. Persamaan regresi antaradisiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan Barat adalah sebesar $Y = 16,744 + 0,723X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,723 point

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,738 termasuk dalam kategori korelasi "Sangat Kuat" yakni terletak pada (0,61 - 0,80).

Besarnya koefisien Determinasi antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah = 33,3%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh $t_{hitung} = 6,231$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 6,231 > t_{tabel} = 1,689$. Persamaan regresi motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 4,074 + 0,650X_3$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,650 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pendidikan pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pendidikan (X_4) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,493 termasuk dalam kategori korelasi "Sedang" yakni terletak pada (0,41 - 0,60). Besarnya koefisien Determinasi antara pendidikan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 43,3%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh $t_{hitung} = 6,260$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,689 maka $t_{hitung} = 6,260 > t_{tabel} = 1,689$. Persamaan regresi pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 4,556 + 0,464X_4$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,464 point.

Selanjutnya terkait Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh sebesar

58,2% dan sisanya sebesar 41,8% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan; 2) Disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan; 3) Motivasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan; 4) Pendidikan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan; dan 5) Kepemimpinan, disiplin, Motivasi dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kalianda Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 58,2% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirgantara, G., & Hersona GW, S. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

v1i1.2243

- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(3), 208. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>