



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi)

Wisnu Widayat^a, Sohirin^b, Budy Mulyawan^c, Arief Febrianto^d, Bobby Briando^{e*}, Habbi Firlana^f, Pascalis Danny Kristi Wibowo^g, M. Arief Adillah^h and Anida Sri Rahayu Masturⁱ

^{a-i}Politeknik Imigrasi, Indonesia

* Corresponding author e-mail: bobbybriando@poltekim.ac.id

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v13i2.7190

Article history:
Received:
02 November 2023

Accepted:
30 Januari 2024

Available online:
15 Juni 2024

Keyword:
Motivation, Competence,
Performance of employees

ABSTRACT

Information and technology makes people more aware of their needs, including the need for quality public services. In implementing improving the quality of public services, it cannot be separated from the contribution of employee performance. Several studies that have been carried out place motivation and competition as factors that influence the quality of employee performance. This research aims to find out more deeply whether there is an influence between motivation and competence, especially at the immigration office as the front line in carrying out immigration duties and functions. This research uses quantitative research methods with the sampling technique used is saturated sampling and data collection techniques by distributing questionnaires via Google Form. The results of the research found that motivation has a significant positive effect on the performance of Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi employees by contributes 21.29%. This positive regression coefficient means that the higher motivation will make the higher performance. Then competence also has a significant positive effect on the performance of employees of the Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi by contributes 55.88%. This positive regression coefficient means that the higher competence will make the better performance. Motivation and competence have a significant effect simultaneously on the performance of employees of Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi. Therefore, motivation and competence have an important role in improving employee performance. The higher the motivation and competence will increase the employee performance. Motivation and competence contribute 77.17% to employee performance.

ABSTRAK

Informasi dan teknologi membuat masyarakat semakin sadar akan kebutuhannya, termasuk kebutuhan akan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam mengimplementasikan peningkatan kualitas pelayanan publik, tidak terlepas dari kontribusi kinerja pegawai. Beberapa penelitian

yang telah dilakukan menempatkan motivasi dan kompetensi sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kompetensi khususnya pada kantor imigrasi sebagai garda terdepan dalam menjalankan tugas dan fungsi keimigrasian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form.

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi dengan memberikan kontribusi sebesar 21,29%. Koefisien regresi yang bernilai positif ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja. Kemudian kompetensi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi dengan memberikan kontribusi sebesar 55,88%. Koefisien regresi yang bernilai positif ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi akan membuat kinerja semakin baik. Motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi. Oleh karena itu, motivasi dan

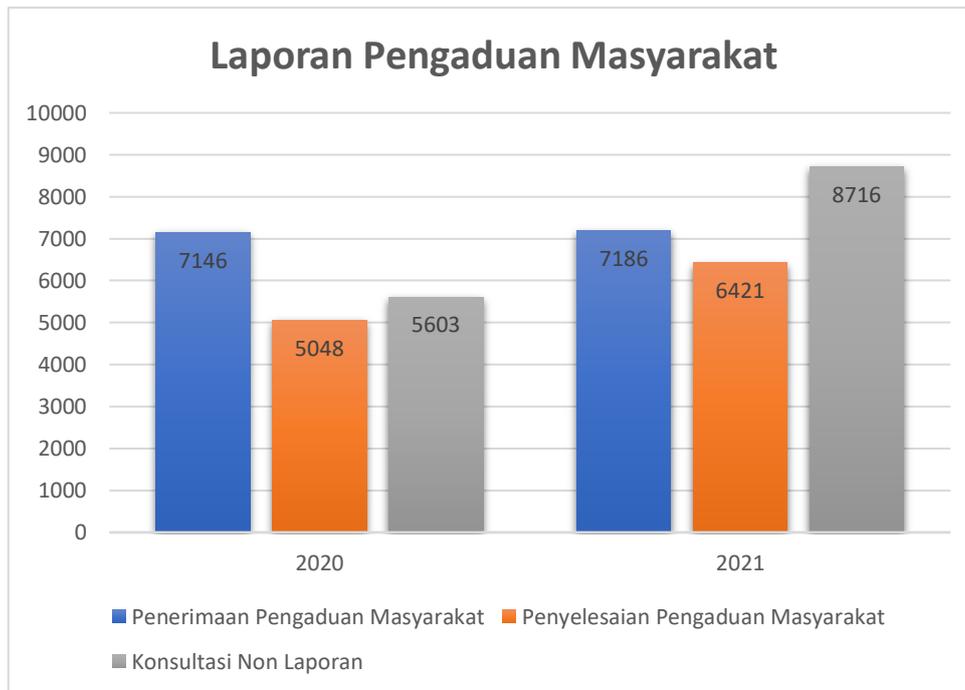
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).

Pendahuluan

Organisasi publik adalah sebuah kesatuan sosial yang didirikan untuk dapat memenuhi segala yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam bukunya (Taliziduhu Ndraha, 2010) menyatakan bahwa Organisasi Publik merupakan organisasi yang diciptakan untuk memberikan jasa publik dan sipil dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap organisasi yang menyediakan jasa untuk publik tentunya akan mendapatkan tuntutan agar lebih maksimal dalam memberikan pemenuhan kebutuhan dan harapan masyarakat dengan cara terus meningkatkan kualitas pelayanannya agar kepuasan yang dirasakan oleh masyarakat terus meningkat.

Pemerintah akan dihadapkan dengan berbagai macam tantangan dan tuntutan dalam sektor

pelayanan publik. Ekspektasi masyarakat terhadap kualitas sektor pelayanan publik pemerintahan tentunya akan selalu meningkat seiring berkembangnya kebutuhan masyarakat, karena masyarakat akan berharap agar pelayanan yang diberikan dapat semakin baik dari segala aspek, dimulai dari sistem informasi pelayanan publik, kinerja pelayanan yang diberikan, hingga fasilitas pelayanan yang tersedia. Permasalahan yang biasanya diadukan oleh masyarakat yaitu belum maksimalnya informasi pelayanan publik yang tersedia, prosedur pelayanan yang berbelit dan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dianggap masih kurang kompeten. Hal ini sejalan dengan adanya pengaduan masyarakat kepada Ombudsman Republik Indonesia mengenai kinerja pelayanan publik yang dianggap belum maksimal dilapangan.



Gambar 1.

Jumlah laporan Pengaduan Masyarakat Tahun 2021 (Ombudsman RI)

Berdasarkan data laporan pada tahun 2021 jumlah penerimaan pengaduan masyarakat terkait pelayanan publik yang diterima oleh Ombudsman meningkat. Fenomena ini mencerminkan bahwa masyarakat Indonesia mulai proaktif dan memiliki kesadaran untuk menyampaikan adanya permasalahan dalam hal pelayanan publik yang dirasakan dan dialami langsung oleh pelapor. Hal ini juga secara tidak langsung memberikan peringatan bahwa kualitas pelayanan publik yang diberikan harus terus ditingkatkan.

Kajian ini menjadi urgen karena dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pelayanan publik tidak akan terlepas dari kontribusi kinerja pegawainya, hal ini saling berhubungan karena yang memberikan pelayanan dan bersentuhan langsung dengan masyarakat adalah pegawai pada suatu organisasi publik tersebut. Kinerja merupakan bentuk penilaian terhadap peran yang diberikan oleh seorang pegawai untuk perkembangan dan pencapaian tujuan dari organisasi tempat dia bekerja (Dana Raspaty, Ronny Gosal, 2018). Pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kompetensi, ketanggapan dan pengalaman disebut kinerja (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2006:3029) yang dikutip dari (Dana Raspaty, Ronny Gosal, 2018) menyebutkan bahwa kinerja adalah sebuah perilaku yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai sebuah prestasi kerja seorang karyawan dalam setiap perannya pada sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas kinerja pada suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan cakap. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah komponen penting yang ada di dalam sebuah organisasi, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap membuat sebuah organisasi tidak dapat bergerak dan menggapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam beberapa tahun terakhir, hal tersebut tidak hanya berkaitan dengan perusahaan multinasional sektor swasta saja melainkan berkaitan juga dengan organisasi di sektor publik (Chris Brewster and Ariane Hegewisch, 2017). Seorang

pimpinan organisasi harus melakukan penekanan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasinya, dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan konsumen (T. Hani Handoko, 2014). Motivasi dan kompetensi seorang pegawai secara simultan memiliki dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai pada suatu organisasi (Alfarizi, 2021).

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang terjadi dari alam bawah sadar manusia secara psikologis yang membantu manusia untuk memilih arah, mempengaruhi perilaku dalam berorganisasi, dan membantu seseorang untuk meningkatkan kompetensi (Kartika & Kaihatu, 2012). Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu untuk menumbuhkan suasana positif karena apabila karyawan memiliki dorongan yang timbul melalui psikologis yang positif, maka akan memotivasi karyawan tersebut untuk menghasilkan perilaku yang baik, dapat berkomitmen, dan bisa mengembangkan kompetensinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik didalam organisasi.

Kualitas kinerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerjanya saja, namun juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh pegawai tersebut sebagai penunjang kualitas kerjanya. Kompetensi merupakan motif psikologis yang secara tidak langsung mengatur dan membentuk konsep dari diri kita untuk menghasilkan sebuah pencapaian atau prestasi (Elliot, Dweck, & Yeager, 2017). Kompetensi adalah sebuah keahlian dalam pekerjaan yang dikuasai oleh seseorang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (Ibrahim, 2016). Termasuk dalam hal ini adalah Pelayanan Keimigrasian

Oleh sebab itu, perlu untuk memperhatikan beberapa aspek yang dapat menunjang peningkatan kinerja pemerintah khususnya dalam bidang keimigrasian. Kantor imigrasi memiliki peran penting sebagai garda terdepan pemberi pelayanan keimigrasian di lapangan. Maka sebagai bentuk wujud dukungan setiap kantor imigrasi yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia dalam menggapai visi, misi dan tujuan imigrasi maka setiap kantor imigrasi perlu untuk menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang cakap serta mumpuni dalam bidang keimigrasian dan memiliki motivasi kerja yang baik agar dapat menunjang implementasi tugas serta fungsi keimigrasian di lapangan.

Untuk mengetahui lebih dalam adakah pengaruh antara motivasi dan kompetensi, khususnya pada kantor imigrasi sebagai lini depan dalam melakukan tugas dan fungsi keimigrasian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, maka penulis merasa perlu untuk dilakukannya penelitian lebih dalam untuk menguji korelasi tersebut dan mendalami faktor apa saja yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor imigrasi diamati dari kacamata motivasi dan kompetensi, dalam hal ini penulis menggunakan pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi sebagai objek dari penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut, yakni (1) Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi?; (2) Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi?; dan (3) Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kompetensi secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi?

Kajian Literatur

Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi sebuah organisasi, pegawai selaku sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi mempunyai peran yang sangat penting demi terlaksananya tujuan organisasi. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat memberikan produktivitas yang maksimal di dalam organisasi. Kinerja merupakan pencapaian hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah disempurnakan oleh seorang pegawai sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab yang dimilikinya (Sinambela, 2016). Kinerja adalah cara bertindak sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam menjalani tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan menghasilkan sesuatu sesuai dengan harapan organisasi (Ibrahim, 2016).

Kinerja adalah indikator keberhasilan seorang pegawai yang dapat diukur dan merupakan hasil yang telah dicapai setelah melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan seorang pegawai dengan berpedoman pada standar dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi (Adji Sigit Sutedjo, 2018). Kinerja adalah capaian seseorang atas pekerjaannya yang dilakukan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi (Nel Arianty, 2014). Kinerja ialah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai bentuk prestasi yang dicapai setelah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019).

Ada beberapa indikator dalam kriteria kinerja yang bisa digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja (Robbins, 2013) yaitu: Kuantitas pekerjaan; Kualitas pekerjaan; Ketepatan waktu; Kehadiran serta kemampuan untuk bekerja sama. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alfarizi, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sentosa)” yang dilakukan dengan metode kombinasi (*mix method*). Adapun yang dihasilkan atas penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi sumber daya manusia memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian tersebut, maka untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi akan diukur dengan indikator-indikator kinerja sesuai dengan teori dari Stephen P. Robbins yang mencakup aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan untuk bekerja sama.

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, hal ini membuat pegawai mempunyai usaha dan keinginan untuk mendapatkan hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkannya (Maryam, 2016). Motivasi merupakan sebuah proses yang memberikan arah dan membangkitkan semangat seseorang agar tetap pada arah dan tujuan yang telah ditentukan (Juniantara & Riana, 2015). Motivasi berfungsi sebagai dorongan kebutuhan pegawai untuk melakukan pencapaian tertentu, semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka tingkat produktivitas pegawai akan meningkat dan akan memberi dampak positif kepada pegawai dan organisasi (Bukhari dan Sjahril Effensi Pasaribu, 2019).

Terdapat beberapa teori yang membahas mengenai indikator yang memiliki dampak untuk meningkatkan motivasi seseorang, salah satu dari teori tersebut yaitu teori hierarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Dalam diri manusia ada 5 (lima) hal yang dapat membangkitkan gairah motivasi,

yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Wijaya, 2019) dilakukan dengan metode kombinasi (*mix method*). Temuan yang ditemukan pada penelitian ini yaitu motivasi tidak mempunyai dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Yogyakarta, ditemukan dampak yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Yogyakarta, dan ditemukan pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Yogyakarta. Sejalan dengan penelitian tersebut, maka untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi akan diukur menggunakan indikator-indikator kinerja sesuai dengan teori dari Abraham Maslow.

Dalam sudut pandang harfiah kompetensi berasal dari kata *competence*, yang mempunyai arti kemampuan, keahlian atau perilaku seorang pegawai atau pemimpin yang memiliki pengetahuan yang baik, Mangkunegara dalam (Indriani, 2018). Kompetensi merupakan sebuah kemampuan seseorang baik dalam hal pengetahuan dan *skill* yang dimiliki untuk memberikan pelayanan dalam lingkup organisasinya (Parwidi & Muntaha, 2020). Kompeten si adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki manusia untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Wibowo, 2016). Kompetensi yaitu karakter dasar yang dimiliki setiap orang yang memiliki keterkaitan dengan kriteria kinerja dalam sebuah pekerjaan (Faizal, Sulaeman, & Yulizar, 2019). Kompetensi memiliki makna yang sama dengan kemampuan yang dimiliki setiap individu manusia dalam menjalankan tugas yang didapatkan berdasarkan keterampilan yang dimilikinya (Adji Sigit Sutedjo, 2018).

Sama halnya dengan motivasi dan kinerja, kompetensi juga memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya Zwell dalam (Wibowo, 2016) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu: (1) Kepercayaan dan nilai; (2) Keterampilan dan Keahlian; (3) Pengalaman; (4) Karakter Pribadi; (5) Motivasi; (6) Isu Emosional; dan (7) Kapasitas Intelektual. Ada beberapa indikator dalam hal mengukur tingkatan kompetensi seseorang (Wibowo, 2016), indikator tersebut sebagai berikut: (1) Keterampilan; (2) Pengetahuan; (3) Konsep diri; (4) Sifat; dan (5) Motof.

Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengukur fenomena atau variabel dalam bentuk angka dan data numerik. Data yang dikumpulkan biasanya dalam bentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan ilmiah dengan mengumpulkan data secara sistematis dan analisis data dengan menggunakan metode statistik.

Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk menemukan pola dan rata-rata, membuat prediksi, menguji hubungan sebab akibat, dan menggeneralisasi hasil ke populasi yang lebih luas.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis penelitian bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian, memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, dan sebagai bahan untuk kebijakan penelitian selanjutnya.

Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian dengan tujuan utama untuk menganalisis dan mewakili hubungan itu secara matematis melalui analisis statistik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel sebagai berikut: (1) Variabel bebas (X) terdiri dari (a). Motivasi (X_1) dengan 5 indikator berdasarkan teori Maslow (1984) yaitu Kebutuhan fisik; Kebutuhan keselamatan dan rasa aman; Kebutuhan sosial; Kebutuhan atas penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri. (b) Kompetensi (X_2) dengan 5 indikator berdasarkan konsep dari Wibowo (2016) yaitu: Keterampilan; Pengetahuan; Konsep diri; Sifat; dan Motif. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai dengan 5 indikator berdasarkan teori Robbins (2013) yaitu: Kuantitas pekerjaan; Kualitas pekerjaan; Ketepatan waktu; Kehadiran dan Kemampuan untuk bekerja sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) imigrasi pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi dengan total populasi sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh karena seluruh populasi berjumlah 42 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) imigrasi pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi akan menjadi sampel penelitian. Sampling jenuh adalah teknik sampling yang jumlah populasinya relatif sedikit, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013).

Teknik pengambilan data kuantitatif yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan melakukan penyebaran angket/kuesioner. *Google Form* akan menjadi media yang digunakan oleh penulis dalam melakukan survey kepada responden. Dalam pilihan jawaban pada kuesioner yang dibagikan akan menggunakan Skala Likert. Aplikasi yang digunakan oleh penulis untuk mengolah data kuantitatif yaitu IBM-SPSS 27. Dalam

tahapan penelitian metode kuantitatif ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif-asosiatif dengan tujuan mencari hubungan antar variabel. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki sifat membuktikan serta menemukan korelasi antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Adapun uji yang akan dilakukan dalam penelitian kuantitatif terdiri dari Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heteroskedasitas, Uji Multikolinearitas. Untuk menguji validitas dan realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Correllation* dan rumus *Alpha Cronbach*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji Signifikansi Individu (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F). Metode Analisis Data dengan analisis regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana Y adalah Variabel dependen (kinerja pegawai); a adalah konstansa; b_1 adalah koefisien regresi motivasi; b_2 adalah koefisien regresi kompetensi; X_1 adalah variable independen (motivasi) dan X_2 adalah variable independen (kompetensi)

Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi, dengan jumlah total pegawai 43 orang. Kemudian setelah kuesioner disebarakan kepada seluruh pegawai, banyaknya kuesioner yang dikembalikan berjumlah 43 kuesioner yang berarti tingkat pengembalian ini adalah 100% yang berarti tidak terdapat pertanyaan yang tidak terjawab, sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data dan dapat diolah adalah 43 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi kelas II non TPI Sukabumi. Analisa data menggunakan software SPSS 26.

Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing - masing pernyataan

dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner

yang disebarakan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS 26, masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

Table 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r korelasi	r tabel	keterangan
1	0.542	0.301	valid
2	0.58	0.301	valid
3	0.688	0.301	valid
4	0.773	0.301	valid
5	0.754	0.301	valid
6	0.638	0.301	valid
7	0.593	0.301	valid
8	0.545	0.301	valid
9	0.744	0.301	valid
10	0.621	0.301	valid

Sumber: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 6 untuk variabel motivasi menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r (0,301), dengan demikian seluruh pertanyaan valid untuk di lakukan pengolahan data.

Table 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	r korelasi	r tabel	keterangan
1	0.75	0.301	valid
2	0.757	0.301	valid
3	0.774	0.301	valid
4	0.66	0.301	valid
5	0.542	0.301	valid
6	0.611	0.301	valid
7	0.629	0.301	valid
8	0.672	0.301	valid
9	0.519	0.301	valid
10	0.633	0.301	valid

Sumber: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 7 untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r 0,301, dengan demikian seluruh pertanyaan layak untuk di lakukan pengolahan data.

Table 3.
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r korelasi	r tabel	keterangan
1	0.73	0.301	valid
2	0.573	0.301	valid
3	0.66	0.301	valid
4	0.612	0.301	valid
5	0.511	0.301	valid
6	0.747	0.301	valid
7	0.44	0.301	valid
8	0.735	0.301	valid
9	0.682	0.301	valid
10	0.325	0.301	valid

Sumber: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 8 untuk variabel kinerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r 0,301 dengan demikian seluruh pertanyaan layak untuk di lakukan pengolahan data. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,301 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Hasil uji validitas dapat diartikan

bahwa pernyataan responden dapat dikatakan valid, tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan. Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,60$ **Ghozali (2016)**. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS:

Table 4.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	R tabel	Interpretasi
Motivasi	0.834	0.60	Reliabel
Kompetensi	0.851	0.60	Reliabel
Kinerja	0.788	0.60	Reliabel

Sumber: Diolah penulis, 2023

Pada tabel 9 mengenai hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas motivasi 0.834, kompetensi 0.851 dan kinerja 0.788. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel artinya pernyataan

yang diberikan dapat diandalkan dan mudah dipahami oleh responden.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas motivasi dan kompetensi dengan variabel terikat kinerja bersifat linier. Uji linieritas menggunakan tabel ANOVA berikut ini:

Table 5.
Uji Linearitas Motivasi dengan Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor.Kinerja	*Between Groups	(Combined)	403.550	1	1526.903	3.604	.002
Skor.Motivasi		Linearity	311.409	1	311.409	41.714	.000
		Deviation from Linearity	92.140	9	146.581	.882	.585
	Within Groups		201.567		277.465		
	Total		605.116	42			

Sumber: Diolah penulis, 2023

Table 6.
Uji Linearitas Kompetensi dengan Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor.Kinerja	*Between Groups	(Combined)	464.550	1	1046.455	10.575	.000
Skor.Kompetensi		Linearity	427.448	1	427.448	97.308	.000
		Deviation from Linearity	37.102	9	4.122	.938	.506
	Within Groups		140.567		324.393		
	Total		605.116	42			

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0.002 dan variabel kompetensi sebesar 0.000 maka dijelaskan kedua variabel bebas tersebut bersifat linier dan memenuhi asumsi linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi adalah analisis statistik yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi kelas II non TPI Sukabumi.

Table 7.
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.432	3.796		.641	.525
Motivasi	.247	.096	.282	2.574	.014
Kompetensi	.637	.107	.652	5.941	.000

Source: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 40, hasil olah data SPSS 23 For Windows diketahui nilai persamaan regresi berganda:

$$\text{Kinerja} = 2.432 + 0.247(\text{Motivasi}) + 0.637(\text{Kompetensi}).$$

$\alpha = 2.432$ memiliki arti bahwa, apabila variabel motivasi dan kompetensi sama dengan nol atau konstan, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 2.432 satuan. $\beta_1 = 0.247$ artinya adalah jika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel kinerja

pegawai akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.247 satuan. $\beta_2 = 0.637$ artinya adalah jika kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel kinerja pegawai akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.637 satuan.

Setelah dilakukan uji regresi maka pengujian selanjutnya adalah Uji R Square. Uji ini digunakan untuk melihat seberapa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Table 8.
 Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.761	2.52955

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.41, maka diketahui nilai determinasi atau R Square sebesar 0,761. Nilai tersebut berarti bahwa variable motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya yaitu 23,9% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Pengujian selanjutnya adalah Uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui makna pengaruh yang diberikan variable X terhadap variable Y secara gabungan (simultan). Dalam hal ini, uji

F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi jika nilai sig. < 0,05 maka, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbandingan nilai F Hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung > F table, maka motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Table 9.
 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	866.246	2	433.123	67.690	.000 ^b
Residual	255.944	40	6.399		
Total	1122.191	42			

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 15 nilai signifikansi diketahui sebesar 0,000. Dikarenakan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dasar pengambilan keputusan uji F disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F Tabel Diketahui nilai F hitung sebesar 67.690. Dikarenakan nilai F hitung 67.690 > F table 2.84, maka motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kedua

hal diatas, dapat disimpulkan motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Uji berikutnya yang dilakukan adalah dengan Uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui variable independent secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen. Dalam hal ini, dilakukan uji t untuk mengetahui apakah motivasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapaun hipotesis yang digunakan Ha1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap

kinerja pegawai dan Ha2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dasar keputusan berdasarkan nilai signifikansi dinyatakan diterima jika nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima, atau ada pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen. Adapun berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dinyatakan memnuhi syarat jika nilai t hitung $> t$ table, maka ada pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Table 10.
Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.432	3.796		.641	.525
Motivasi	.247	.096	.282	2.574	.014
Kompetensi	.637	.107	.652	5.941	.000

Sumber: Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 16 dapat dijelaskan untuk uji motivasi memiliki nilai sig. sebesar $0,014 < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung yang didapat sebesar $2.574 > t$ table 2.021 maka terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk uji kompetensi memiliki nilai sig. sebesar

$0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung yang didapat sebesar $5.941 > t$ table 2.021, maka terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Rekapitulasi dari hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat dari tabel 17 berikut ini:

Table 11.
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
Ha1	Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi	Terbukti
Ha2	Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi	Terbukti
Ha3	Terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi	Terbukti

Source: Diolah penulis, 2023

Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karena motivasi akan menunjukkan bagaimana semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya

akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya. Dari hasil analisa data, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi terhadap kinerja sebesar 0,247 serta pengujian hipotesis melalui uji t dengan $\alpha=0,05$ dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.021 yaitu 2.135 dan nilai Sig.0,014 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis I diterima bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kantor imigrasi kelas II non TPI Sukabumi. Motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 21.29% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis I diterima bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga oleh Wandura Agus Cahyono, Djahur Hamid, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sesuai dengan apa yang dikatakan Ruky dalam Sutrisno (2010:208) yang mengatakan bahwa kompetensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi kelas II non TPI Sukabumi yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5.802 > t_{table} 2.021$. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.637 yang memiliki tanda positif berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55.88% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan

semakin meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis II diterima bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh K.D. Krisnawati (2021) menyatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno (2018) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pembahasan Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi terhadap kinerja sebesar 0.247 dan kompetensi sebesar 0,637 serta pengujian hipotesis melalui uji F dengan $\alpha=0,05$ dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} 2.84 yaitu 67.690 dan nilai Sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis III diterima bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu apabila dilihat secara parsial variabel kompetensi dengan nilai 55.88% lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai kantor imigrasi kelas II non TPI Sukabumi daripada motivasi dengan nilai 21.29%. Bila dikaitkan dengan gambaran karakteristik responden yaitu lebih didominasi laki-laki, usia 31-40 tahun, tingkat Pendidikan S1 dan masa dinas 1-10 tahun (50%). Sejalan dengan penelitian N. Lilis Suryani (2017) menerangkan bahwa faktor motivasi dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, R^2 diperoleh sebesar 0,750 atau 75 %,

hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dan sisanya 25 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti Intensif pegawai dan lain sebagainya.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi, maka peneliti memperoleh kesimpulan bahwasannya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi. Koefisien regresi bertanda positif ini berarti semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi memberikan kontribusi sebesar 21.29% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor fasilitas pekerjaan yang dimiliki kantor, alat bantu kerjanya dan rekan-rekan kerja. Kemudian kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi. Koefisien regresi bertanda positif ini berarti semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerjanya. Kompetensi memberikan kontribusi sebesar 55.88% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh pemberian fasilitas kerja, apresiasi serta pendidikan dan pelatihan

Adapun motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi. Dengan demikian, motivasi dan kompetensi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, Semakin tinggi motivasi dan kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 77.17% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Saran penelitian ini adalah masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga hasil kajian ini dapat menjadi referensi dalam menegembangkan lebih jauh terkait motivasi dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja

Acknowledgement

Penghargaan yang setinggi-tingginya kami haturkan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang telah memberikan dukungannya dalam pelaksanaan penelitian penugasan bagi dosen di lingkungan Politeknik Imigrasi. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada jajaran di Direktorat Jenderal Imigrasi yang telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga pelaksanaan penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik.

Daftar Pustaka

- Adji Sigit Sutedjo, A. P. M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Alfarizi, M. I. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitemen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indo Pangan Sentosa)*.
- Bukhari dan Sjahril Effensi Pasaribu. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.

- 2(1), 89–103.
- Chris Brewster and Ariane Hegewisch. (2017). *POLICY AND PRACTICE IN EUROPEAN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (CHRIS BREWSTER AND ARIANE HEGEWISCH, Ed.). 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN: Routledge.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Belajar.
- Dana Raspaty, Ronny Gosal, dan M. M. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Imigrasi Kelas I Manado Dalam Penerbitan Paspor. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Elliot, A. J., Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2017). Handbook of competence and motivation: Theory and application. In *Handbook of competence and motivation: Theory and application.*, 2nd ed.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*.
- Ibrahim, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan PTS Diantara Kompetensi dan Kinerja Dosen*.
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 93–100.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. 09, 611–628.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*.
- Maryam, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran Maryam Muhammad*. 4(2).
- Maslow, A. (1984). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Parwidi, P., & Muntaha, M. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak. *Jurnal Ilmiah Aset*, 22(1), 43–50. <https://doi.org/10.37470/1.22.1.160>
- Robbins, T. A. J. dan S. P. (2013). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2014). *Pengantar Manajemen Karangannya T. Hani Handoko Bab 2*.
- Wibowo, P. D. (2016). *Budaya Organisasi* (Edisi Kedu). Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, G. T. S. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Yogyakarta*. Politeknik Imigrasi.

