



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar

1stKetut Rani Meylandari^{*a}, 2ndNi Wayan Supriliyani^a, 3rdKomang Adi Sastra Wijaya^a

^a Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

* Correspondence: k.ranimeylan@gmail.com

Abstract

The aim of the research is to determine the extent of the influence of organizational culture on employee performance at the Class I Immigration Office Checkpoint Denpasar. The applied research method is quantitative with the approach used was correlation. The respondents in this study are employees of the Class I Immigration Office Checkpoint Denpasar, and the sample size is 92 respondents determined using the proportionate stratified random sampling technique. Data is collected through observation, questionnaires, and documentation. The research results show that employee performance results are influenced by organizational culture by 64.6%. The results from the simple linear regression test show that every 1% increase in organizational culture at Class I Immigration Office Checkpoint Denpasar will increase employee performance by 46%. Based on the significance test results, the obtained t-value is 2.168, which is greater than the t-table value of 1.661, with a significance value of $0.03 < 0.05$, indicating that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance at Class I Immigration Office Checkpoint Denpasar. Recommendations that can be given to employees of the TPI Denpasar Class I Immigration Office include the need to implement a culture that is open to change, increase work stability, be innovative and be more careful about work details in order to improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Class I Immigration Office Checkpoint Denpasar

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan yang digunakan adalah korelasi. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dan Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 92 responden yang ditentukan menggunakan teknik *proporsionate stratified random sampling*. Data yang dikumpulkan melalui observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 64,6%. Hasil yang diperoleh dari uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap 1% peningkatan budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 46%. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan t_{hitung} sebesar 2,168 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,661 dengan dengan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$ yang mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Rekomendasi yang dapat diberikan bagi pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar yakni perlu diterapkannya budaya yang terbuka dengan perubahan, meningkatkan stabilitas kerja, inovatif dan lebih teliti terhadap detail pekerjaan guna dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar

1. Pendahuluan

Penyelenggaraan aktivitas pemerintahan dan pembangunan nasional memerlukan adanya peran penting aparatur negara yang menjalankan tata kelola pemerintah serta berupaya dalam mampu mencapai suatu tujuan bangsa. Unsur manusia menjadi hal yang paling krusial dalam proses penyelenggaraan suatu negara yang mana dalam bentuk yang

lebih sederhana merujuk pada suatu organisasi, hal itu disebabkan oleh manusia yang senantiasa mempunyai peran aktif dan yang paling dominan dalam pelaksanaan suatu organisasi (Tangkilisan, 2005). Pegawai negeri sebagai sumber daya manusia menjadi aset yang harus terus diperhatikan untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik, dengan demikian organisasi dapat terus berkembang serta menyesuaikan dengan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks seiring perkembangan zaman. Karakteristik yang dimiliki setiap organisasi menjadi identitas dan unsur pembeda dengan organisasi lainnya serta membentuk kebiasaan yang dapat disebut sebagai suatu budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu strategi dalam memotivasi setiap anggota organisasi dalam menjalankan upayanya mencapai tujuan organisasi serta kinerja yang semaksimal mungkin. Budaya organisasi dapat juga diartikan sebagai sekumpulan sifat dan keyakinan yang telah diakui dan disepakati bersama, perilaku dan tata hubungan serta berbagai persepsi baik secara langsung maupun tidak langsung dapat diterima dan dijalankan oleh semua anggota dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kharisma, M. et. al., 2019). Budaya organisasi memuat suatu nilai-nilai yang wajib untuk dimengerti, dipahami, dan dilaksanakan bersama oleh setiap anggota dari organisasi yang ada di dalamnya (Swastiani Dunggio, 2020). Budaya organisasi dapat memberikan dampak terhadap unsur efisiensi dan efektivitas dari suatu organisasi serta adanya pemberdayaan pegawai dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi menciptakan suatu pola dari asumsi yang mendasar terhadap suatu kelompok yang mencoba beradaptasi dengan permasalahan eksternal dan integrasi dari internal, untuk itu perlu adanya pengenalan bagi anggota yang baru sebagai suatu cara yang tepat untuk dapat mengetahui, memahami, serta menghayati adanya keterkaitan antara masalah yang terjadi (Luthans Fred, 2005). Berdasarkan definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap serta norma terkait perilaku yang telah tumbuh dan berkembang yang berwujud dalam penampilan, kebiasaan, sikap dan tindakan anggota organisasi yang kemudian menjadi identitas tersendiri dari suatu organisasi. Budaya organisasi yang berhasil selalu mempunyai keterkaitan dengan adanya kualitas kinerja dari anggota, sehingga suatu organisasi dituntut untuk terus berkembang dan mengalami peningkatan dari aspek kinerja anggota.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah mampu diraih oleh seseorang atau sekelompok individu dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja merupakan suatu perbandingan dari hasil yang telah diperoleh melalui adanya peran dan tenaga kerja yang dilaksanakan dalam setiap satuan waktu. Kinerja pegawai menjadi salah satu alat ukur dalam menilai apakah suatu organisasi sudah mampu berjalan dengan baik atau tidak (Wardani, R. et. al., 2016). Apabila hasil kerja yang didapat mencapai bahkan melebihi standar dari suatu pekerjaan, maka kinerja pegawai dapat tergolong baik. Namun, apabila hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai belum mendekati standar pekerjaan yang ada, maka kinerja pegawai tersebut dinilai tidak baik atau masih memiliki kinerja yang rendah.

Salah satu organisasi sektor publik yang mencakup instansi pemerintahan di Provinsi Bali adalah Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar yang mana merupakan instansi pemerintah yang menyediakan pelayanan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan keimigrasian di Indonesia. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dipilih sebagai objek penelitian ini karena atas pertimbangan bahwa instansi ini merupakan instansi yang vital dan mempunyai tanggung jawab dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik di bidang Keimigrasian bagi masyarakat Indonesia dan warga negara asing (WNA) yang sedang berada di Indonesia. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar menjadi satu-satunya Kantor Tingkat Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab pada wilayah Denpasar, Gianyar, Tabanan, Bangli, Klungkung, dan wilayah Badung (kecuali Kec. Kuta, Kec. Kuta Selatan, Kec. Kuta Utara). Wilayah-wilayah tersebut menjadi beberapa titik pusat sektor pariwisata yang besar di Bali bahkan Indonesia.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar mempunyai peranan yang penting dalam mengawasi dan mengelola segala permasalahan terkait keimigrasian yang mana mempunyai keterkaitan dengan aktivitas industri pariwisata. Peran penting dan strategis yang dimiliki oleh Kantor Imigrasi khususnya dalam menjalankan tugas pokok serta fungsi

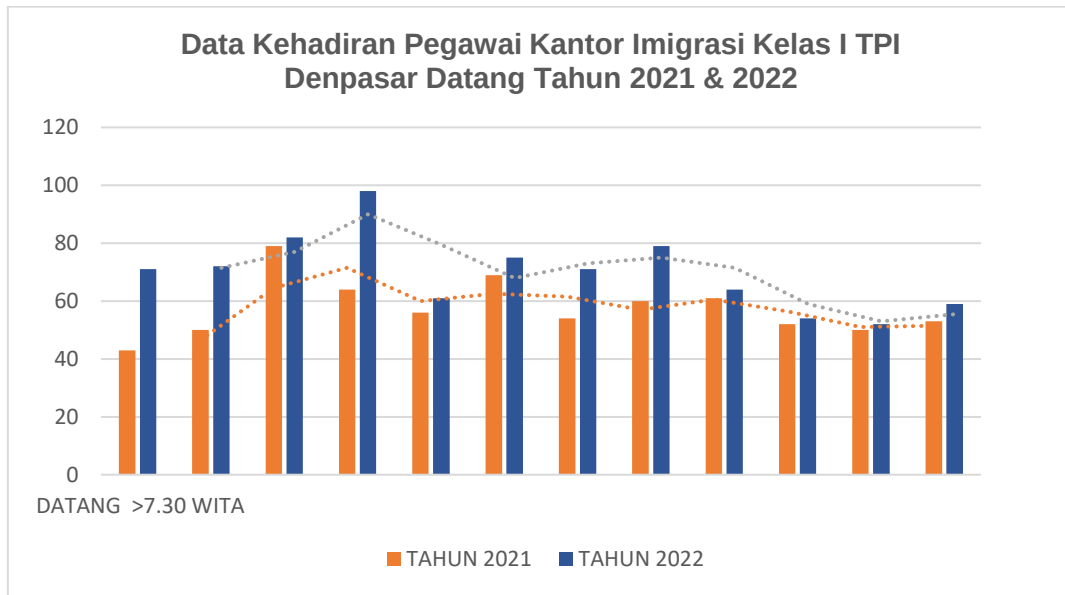
(tupoksi) yakni sebagai suatu instansi yang menyelenggarakan pelayanan secara langsung dan tidak langsung kepada pemohon layanan keimigrasian yang mana produk pelayanan yang dihasilkan adalah dokumen perjalanan ke luar negeri berupa Surat Perjalanan Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor bagi warga Negara Indonesia, pengawasan, pemeriksaan, serta pemberian fasilitas bagi warga negara asing berupa visa, izin tinggal, dan status keimigrasian, serta pemberian sistem informasi keimigrasian bagi masyarakat secara luas.

Menurut Ndraha dalam Swastiani Dunggio (2020), terdapat tiga ciri utama dalam sebuah budaya yang kuat, yakni 1) adanya kejelasan nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*), 2) adanya keyakinan pada peningkatan dan penyebaran nilai-nilai (*Extent of Ordering*), serta 3) adanya suatu keyakinan akan nilai-nilai inti yang kokoh dan dijunjung tinggi (*Core Values Being Intensely Held*). Dalam hal ini, budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar mempunyai nilai dan keyakinan yang jelas dapat dilihat dari motto yang diterapkan instansi, yakni “Melayani dengan Tulus” yang mencerminkan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan dengan tulus, jujur, dan ikhlas. Nilai-nilai tersebut jelas adanya, diyakini dan dijalankan oleh seluruh pegawai untuk menjadi bagian integritas dari budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Selain itu, komitmen kuat yang dimiliki Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar terhadap nilai keberlanjutan pelayanan mendorong instansi untuk aktif memberikan pelatihan dan pembinaan pegawai sebagai upaya memperkuat pemahaman pegawai tentang nilai-nilai pelayanan berkualitas yang dijunjung instansi.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar juga menanamkan nilai-nilai yang dijunjung, seperti integritas, inovasi, tulus Ikhlas, dan kualitas dalam budaya kerja mereka. Budaya organisasi yang diterapkan pegawai mempunyai perbedaan antar seksi, sebab budaya organisasi yang terbentuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan dalam suatu seksi, gaya kepemimpinan dari kepala seksi, beban tugas, serta jenis pelayanan yang diberikan tiap seksi berbeda-beda. Secara menyeluruh, budaya organisasi yang baik tercipta dalam lingkungan pegawai lebih banyak bergantung pada peraturan yang diterapkan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar.

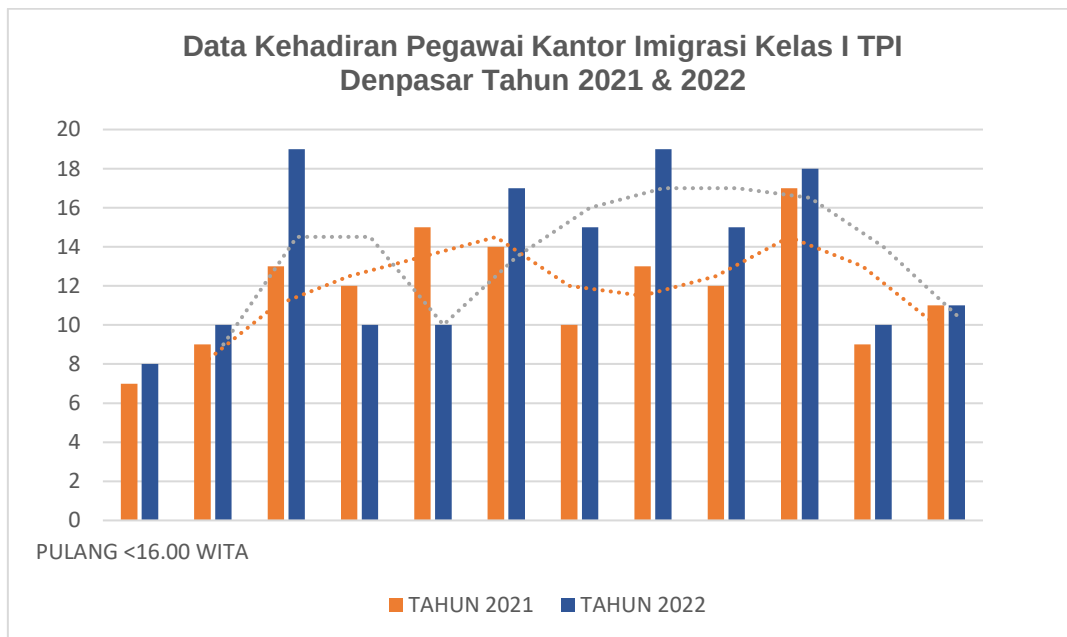
Meski demikian, masih terdapat permasalahan yang ditemui oleh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar, yakni masih budaya pegawai yang tidak disiplin waktu sebab terbatasnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai di kantor. Contohnya adalah pegawai datang tidak sesuai dengan jam kantor dan mendahului dari waktu yang ditentukan. Jam kerja yang diterapkan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar yakni pada hari Senin sampai Kamis pukul 07.30-16.00 WITA, khusus hari Jumat pukul 07.30-16.30 WITA. Fakta di lapangan, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum disiplin terhadap waktu, yakni datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja berakhir. Hal tersebut didukung oleh data yang diperoleh pada Bagan 1.1 yang memuat rekapan data kehadiran pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar pada tahun 2021 dan 2022.

Bagan 1. Data Kehadiran Pegawai pada Bulan Tahun 2021-2022 (Banyak Kejadian Keterlambatan Pegawai)



Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar Periode Tahun 2021-2022.

Bagan 2. Data Kehadiran Pegawai pada Bulan Tahun 2021-2022 (Banyak Kejadian Pegawai Pulang Mendahului Jam Kantor)



Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar Periode Tahun 2021-2022.

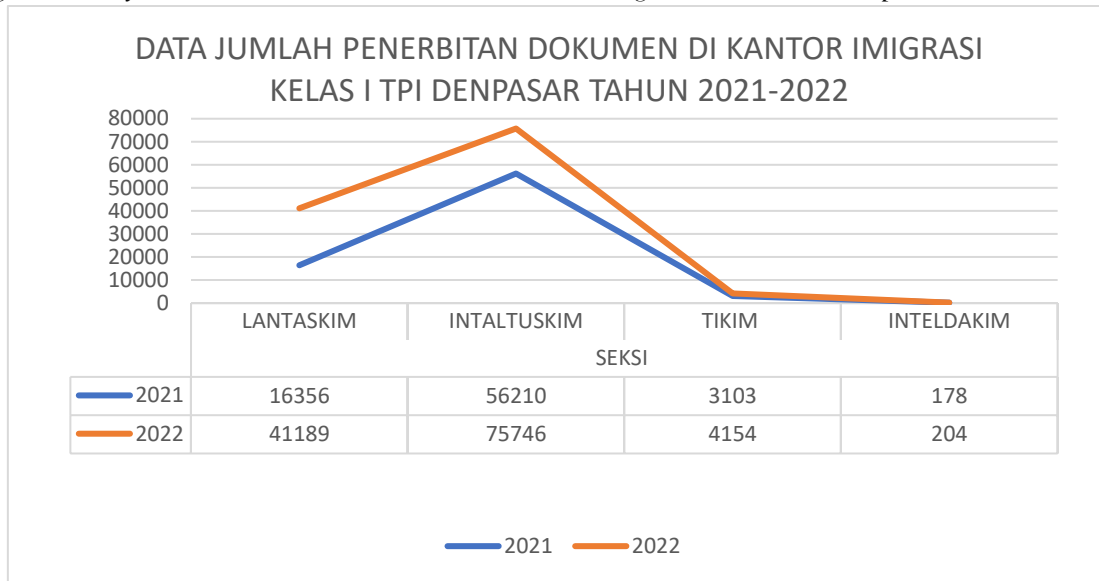
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa angka kejadian pegawai terlambat di tahun 2022 lebih tinggi dari tahun 2021, hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan angka kejadian pegawai terlambat yang menandakan kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Data tersebut juga memperlihatkan bahwa budaya keterlambatan masih ada dan sulit untuk dihindari. Meski demikian, angka kejadian pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja menurun di tahun 2022 dibandingkan tahun 2021. Hal tersebut terjadi dikarenakan tahun 2021 menjadi tahun peralihan dimana pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar kembali menjalani jam kerja secara normal setelah sebelumnya sempat diterapkan *Work from Home* (WFH) dan pembatasan jumlah pegawai di kantor akibat adanya pandemi Covid-19 yang melanda di tahun 2020. Adanya perubahan membuat pegawai beradaptasi dengan keadaan berbeda yang membentuk budaya organisasi yang baru.

Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Bapak Kepala Urusan Kepegawaian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar, yakni Gede Agus Saputra, S.E., M.M., yang menerangkan bahwa budaya organisasi yang ada menyebabkan setiap hari kerja ada beberapa pegawai yang memang datang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan, terkadang pula ada hal-hal yang menyebabkan pegawai harus pulang mendahului, setiap kedatangan dan kepulangan pegawai selalu direkam melalui absensi elektronik yang dijalankan. Meski terdapat pelanggaran, saksi tetap diberlakukan untuk dapat memberikan budaya organisasi yang membentuk kedisiplinan pegawai, salah satu sanksi bagi pegawai yang datang terlambat adalah wajib mengangganti setiap 30 menit keterlambatan dengan pulang lebih lambat 30 menit dari waktu kepulangan yang diterapkan. Budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dapat terbentuk tergantung dengan kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, beban (stress) kerja yang harus ditanggung pegawai, serta motivasi yang diberikan untuk pegawai guna dapat memperhatikan kinerja yang baik.

Selain permasalahan tersebut, berdasarkan wawancara pendahuluan yang peneliti lakukan bersama pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar yakni Ibu Ida Ayu Nyoman Sri Candra Purnami, S.H., M.H., selaku Analisis Keimigrasian Muda mengungkapkan bahwa masalah yang terjadi terkait dengan budaya organisasi yakni masih terdapat pembagian kerja yang belum merata sehingga menyebabkan terdapat beberapa pegawai yang mengerjakan tugas lebih banyak serta ada pula yang lebih sedikit dari deskripsi pekerjaan yang seharusnya dilakukannya. Selain itu, terdapat perbedaan kemampuan atau keahlian yang tidak merata dari pegawai menjadi salah satu kendala yang dialami dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Masih terdapat ketidaksesuaian keahlian pegawai dengan posisi yang ditempati, serta kuantitas sumber daya manusia untuk pemberian pelayanan masih belum seimbang dengan banyaknya permohonan pelayanan yang masuk di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilaksanakan bersama Bapak Gede Agus Saputra, S.E., M.M., selaku Kepala Urusan Kepegawaian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Kuantitas pegawai yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar sudah dapat dikatakan cukup memadai, sudah semua bagian seksi pelayanan ditempati pegawai-pegawai yang siap memberikan layanan kepada pemohon, tidak ada posisi yang kosong. Hanya saja, ketika permohonan yang datang mulai memasuki musim-musim tertentu yang mengakibatkan banyaknya WNI dan WNA mengurus berkas keimigrasian terkadang petugas masih kewalahan karena perbandingan jumlah ketersediaan pegawai dengan pemohon terbilang jauh berbeda, sehingga saat-saat seperti itu pegawai harus bekerja secara ekstra dalam memberikan pelayanan. Adapun Banyaknya permohonan yang masuk dapat dilihat pada bagan 1.3 yang menyatakan bahwa terjadi peningkatan jumlah dokumen yang diterbitkan dan jumlah kegiatan pelayanan yang diselenggarakan Kanim Denpasar pada tahun 2022 dibandingkan tahun 2021.

Bagan 3 Data Jumlah Penerbitan Dokumen di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar Tahun 2021-2022



Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar Tahun 2021 dan 2022

Berdasarkan perspektif masyarakat, kepuasan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar termasuk cukup tinggi berdasarkan penilaian yang dilakukan melalui survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar pada Tahun 2022. Ditemukan bahwa sebanyak 124% pemohon sebagai responden memberikan rata-rata nilai sebesar 3,93 dari indeks skala 4 (Data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Unit Pelaksana Teknis Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar Tahun 2022). Angka tersebut menunjukkan penilaian yang baik dari masyarakat atas pelayanan yang diterima di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar.

Meski demikian, tetap ditemukan masyarakat yang belum puas dan mengeluhkan pelayanan yang diberikan dari pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan yang mana pada kenyataannya kinerja pegawai masih ada yang kurang optimal sehingga pelayanan yang diberikan tidak sepenuhnya menjawab kebutuhan dan kebingungan masyarakat. Pelayanan yang berbelit-belit meskipun sudah diterapkan inovasi masih dirasakan oleh beberapa pemohon. Inovasi yang dijalankan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar adalah penerapan aplikasi M-Paspor untuk melakukan proses awal pengurusan Paspor RI dan penerapan inovasi IDE-ONSTAR (Imigrasi Denpasar Online Stay Permits Registration) yang digunakan untuk proses pendaftaran layanan izin tinggal keimigrasian bagi orang asing. Kedua inovasi tersebut masih dikeluhkan implementasinya sebab masih dinilai sulit digunakan serta seringnya terjadi error sistem sehingga mengganggu proses pelayanan. Keluhan tersebut dapat dilihat melalui penilaian yang ditulis pemohon melalui laman *Google Review* di akun resmi milik Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar.

Permasalahan yang dijelaskan di atas terjadi karena nilai yang telah diyakini dalam motto “Melayani dengan Tulus” tidak dapat diimplementasikan dengan baik oleh pegawai sehingga membentuk budaya organisasi pegawai yang buruk dan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas terutama saat memberikan pelayanan kepada pemohon. Sehingga diperlukan budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang sesuai dengan motto organisasi serta budaya yang dapat saling memotivasi pegawai guna dapat meningkatkan semangat dan mutu kerja pegawai. Tidak hanya itu, manajemen sumber daya manusia yang efisien juga perlu diterapkan sehingga budaya organisasi yang terbentuk dalam lingkungan pegawai dapat mendukung terwujudnya kinerja yang positif bagi sesama pegawai dan penerima layanan.

Hal tersebut yang menciptakan masalah selama ini di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar karena budaya organisasi yang ada masih kurang membangun semangat pegawai dalam menjalankan tugas serta kurang menerapkan perilaku yang berorientasi pada nilai pelayanan dan kepuasan penerima layanan. Budaya organisasi juga dapat tercipta dari hal sederhana seperti adanya komunikasi internal yang baik, profesional, dan terkoordinasi. Tanpa adanya hal itu, suatu organisasi tidak akan mampu memperoleh sasaran dan tujuan kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang yang dibuat, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui sejauh manakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar.

2. Tinjauan Pustaka

Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan individu yang saling bekerja sama dengan cara yang tersistematis dan terkoordinasi untuk dapat memperoleh suatu target dan tujuan yang telah ditetapkan secara bersama. Menurut Yoga Pratama (2012), organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang mana bergerak secara terkoordinasi dengan kesadaran penuh dan mempunyai batas-batas yang cenderung dapat diidentifikasi serta berjalan atas dasar yang cenderung berkelanjutan untuk dapat memperoleh tujuan kelompok. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kerjasama yang dilakukan dua individu atau lebih yang menciptakan suatu sistem dari kegiatan yang dilakukan serta kekuatan perorangan yang terkoordinasi dengan baik secara sadar (Tika P., 2006). Cahyani (2009) menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang-orang yang memilih bersatu dalam setiap tugas-tugas, memiliki keterikatan pada peraturan yang berlaku dan pada suatu lingkungan tertentu, serta memanfaatkan teknologi dalam proses menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara itu, organisasi menurut Ahmad Sobirin (2007) merupakan unit sosial atau suatu keberadaan yang dibuat sendiri oleh manusia untuk durasi waktu yang relatif panjang, mempunyai anggota minimal dua orang, terdapat kegiatan-kegiatan yang dapat dikoordinasikan, teratur, terstruktur, dan dibuat untuk dapat mewujudkan tujuan tertentu serta memiliki identitas diri yang jelas sebagai pembeda dengan organisasi lainnya. Organisasi menjadi wadah yang dapat digunakan oleh masyarakat secara luas dalam rangka memperoleh hasil yang mana belum mampu dicapai sebelumnya secara individu, dengan adanya wadah tersebut setiap orang saling membahu dan ketergantungan untuk dapat mencapai segala hal yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang sifatnya terstruktur dan sistematis, mempunyai anggota-anggota yang mampu bekerja sama dalam rangka memperoleh tujuan organisasi. Organisasi sebagai proses dari kerja sama yang memuat suatu struktur tertentu merupakan wadah untuk dapat menghimpun para anggota dari organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Struktur itu mengandung berbagai unit kerja sebagai suatu pengelompokan tugas yang diatur berdasarkan kategori terendah hingga tertinggi. Unit-unit tersebut mempunyai beban kerja yang harus dijalankan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Koordinasi dalam menjalankan kerjasama yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan secara formal dalam wujud peraturan untuk dapat mendukung tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Sebuah organisasi tidak hanya tersusun dari satu individu saja, melainkan memerlukan kerjasama antara dua individu atau lebih. Oleh karena itu, organisasi cenderung terdiri dari banyak orang dengan beragam karakteristik dan pemikirannya, di dalam sebuah organisasi secara tidak langsung menciptakan sikap dan perilaku dari anggotanya yang mana saling mempengaruhi antar anggota dan berdampak bagi keseluruhan jalannya suatu organisasi. Nilai-nilai dan sikap yang tercipta itu dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi kebiasaan yang kemudian membentuk suatu budaya dalam organisasi. Hal utama dalam bertindak di organisasi adalah setiap nilai-nilai yang mengacu pada sesuatu

yang telah dilakukan dan diyakini (Dewi dan Yunita, 2018). Setiap budaya yang terbentuk membawa pengaruh positif dan negatif bagi organisasi tergantung bagaimana budaya organisasi yang seperti apa yang ditanamkan dan bagaimana anggota organisasi menjalaninya dalam sehari-hari bekerja.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh pegawai selama bertugas dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai selama melaksanakan peran dan pekerjaan per satuan waktu (Kusrianto, 2005). Kinerja mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan keterampilan atau kemampuan tertentu, sehingga adanya kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan seberapa jauh kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Lijan Poltak Sinambelan, 2012). Oleh karena itu, perlu adanya penentuan kriteria yang terukur dan jelas yang ditetapkan secara bersama untuk dapat menjadi acuan.

Sementara itu, Nawawi Hadari (2006) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi keahlian dari pegawai dalam menangkap informasi dan menjalankan tujuan dari tugas yang dilakukan, tingkat perolehan tujuan yang dicapai, serta interaksi tujuan dan keahlian yang diupayakan oleh pegawai. Kinerja individu dari seorang didefinisikan sebagai suatu keahlian yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan-kemampuan tertentu. Kinerja menjadi hasil yang mampu diperoleh individu maupun kelompok individu dalam organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam mengupayakan pencapaian suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama secara resmi, tidak melawan hukum, serta sesuai dengan etika dan norma yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau dapat juga disebut prestasi yang telah mampu dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi dengan maksud dapat memperoleh tujuan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang memiliki landasan filsafat positivisme yang mana dijadikan pedoman melakukan penelitian pada suatu populasi dan sampel tertentu, melakukan pengumpulan data dengan memanfaatkan instrumen dari penelitian, analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif/statistik, yang mana mempunyai tujuan untuk dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan.

Jadi, dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar ini terdapat dua variabel yang digunakan untuk penelitian, yakni budaya organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Menurut Hamidi (2005), unit analisis adalah satuan yang diamati dan dilakukan penelitian mencakup manusia (individu maupun kelompok), benda, serta suatu kejadian sosial seperti kegiatan perorangan atau sekelompok subjek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, unit analisis merupakan tempat peneliti akan mengumpulkan segala data yang diperoleh, sehingga dapat untuk digunakan dalam penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang mana merupakan pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar yang berjumlah 119 orang pegawai.

Dalam Sugiyono (2019) disebutkan bahwa rumus uji signifikansi korelasi *product moment* diterapkan untuk melakukan pengujian signifikansi dari pengaruh antara kedua variabel. Oleh karena itu, perlu ada tes mengenai apakah korelasi antara variabel X (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) sudah signifikan atau tidak, dengan begitu perlu dilakukan suatu pengujian yang disebut uji t dengan menggunakan rumus berikut:

Teknik penyajian data merupakan suatu teknik terkait bagaimana seseorang peneliti mampu dalam menyajikan data dengan baik sehingga orang lain sebagai pembaca dapat dimudahkan untuk memahami isi dari penelitian. Bentuk penyajian suatu data ada berbagai jenis yang mana menyesuaikan dengan data-data yang ada. Pada umumnya, penyajian data diklasifikasikan menjadi tiga macam, yakni data yang disediakan berupa teks, tabel, dan data yang disediakan dalam bentuk grafik. Oleh karena itu, pada penelitian ini teknik penyajian data akan dilaksanakan berupa tabel yang termuat pada semua sub variabel dalam bentuk frekuensi, presentase, serta narasi. Penyajian data berbentuk tabel adalah suatu kumpulan angka yang telah disusun berdasarkan kategori yang dibuat (contohnya: total karyawan berdasarkan pendidikan dan masa kerja, sehingga dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan dan pembuatan analisis data). Data yang disajikan dalam bentuk tabel memiliki tujuan dapat memberikan suatu informasi dan gambaran terkait dengan jumlah yang disusun secara rinci sehingga memberikan kemudahan bagi peneliti dalam menganalisis data-data yang diinginkan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Temuan

Karakteristik Responden

Setiap data responden yang telah diperoleh dan dikumpulkan memerlukan proses identifikasi karakteristiknya untuk dapat mengetahui profil yang dimiliki responden pada penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* Teknik dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada dalam penelitian bersifat heterogen dari segi latar belakang pendidikan, masa kerja, usia, dan posisi divisi kerja, sehingga dapat dilihat bagaimana budaya organisasi yang berlaku pada pegawai. Sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebagai responden penelitian adalah 92 orang pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Responden penelitian dideskripsikan dengan menyajikan karakteristik yang dimiliki sesuai variabel demografi yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi kerja, dan masa kerja.

Hasil uji validitas memberikan gambaran bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi atau nilai r hitung pada seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,205. Keadaan tersebut berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan (kuisisioner) sudah valid sehingga dapat digunakan untuk meneliti subjek yang diperlukan.

Realibilitas merupakan indeks kepercayaan yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam menilai keadaan yang sama. Dengan uji realibilitas dapat memberikan petunjuk sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya. Suatu instrument akan dinilai sebagai reliabel apabila instrumen tersebut mempunyai nilai $\text{Alfa Cronbach} \geq 0,60$ (Irawan Prasetya, 2000). Adapun pada penelitian ini diperoleh hasil uji reliabilitas pada Tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung (Cronbach's Alpha)	r tabel (Cronbach's Alpha)	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang termuat pada tabel di atas memberikan gambaran bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai mempunyai koefisien $\text{Alfa Cronbach} > 0,60$. Keadaan ini

menunjukkan bahwa alat ukur telah memberikan hasil yang konsisten untuk digunakan kembali dalam mengukur tau meneliti objek yang serupa dan keadaan tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian telah reliabel sehingga layak digunakan untuk meneliti.

Deskripsi Variabel Penelitian

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui instrumen kuisioner tersusun dari beberapa pernyataan yang sesuai dengan variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai. Guna dapat mendeskripsikan hasil penilaian yang dilakukan oleh responden terkait variabel-variabel dalam suatu penelitian, diperlukan adanya penentuan distribusi frekuensi yang didasarkan pada nilai-nilai intervalnya (Sugiyono, 2019). Adapun penentuan nilai interval dilakukan dengan cara berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Skor dalam penelitian ini mempunyai nilai tertinggi adalah 5 sementara untuk nilai terendahnya adalah 1, sehingga berdasarkan ketentuan tersebut dapat disusun kriteria pengukuran berikut.

Tabel 2. Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

NO	Skala Pengukuran	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Kurang Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Berdasarkan hasil tabulasi data terkait jawaban responden terhadap 19 pernyataan tentang budaya organisasi yang didasarkan pada 6 indikator yang terdiri dari indikator Inovatif dan memperhitungkan resiko, indikator perhatian terhadap detail, indikator berorientasi hasil, indikator berorientasi pada karyawan, indikator keagresifan, dan indikator kestabilan yang dijawab oleh 92 orang responden, maka tabulasi data yang dapat dibuat berdasarkan jawaban keseluruhan responden untuk masing-masing indikator dapat disajikan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar

NO	Pernyataan	Jawaban Responden					MEAN	KET
		STS	TS	RR	S	SS		
1	BOa1	0	0	9	56	27	4.20	Baik
2	BOa2	0	0	9	51	32	4.26	Sangat Baik
3	BOa3	0	1	20	43	28	4.08	Baik
4	BOa4	1	2	23	45	21	3.90	Baik
Rata-Rata Skor Inovatif dan Memperhitungkan Resiko							4.11	Baik
1	BOb1	0	0	13	47	32	4.21	Sangat Baik
2	BOb2	0	5	21	52	14	3.83	Baik
3	BOb3	1	6	24	37	24	3.84	Baik
Rata-Rata Skor Perhatian Pada Detail							3.96	Baik
1	BOc1	0	3	19	45	25	4.00	Baik
2	BOc2	0	2	26	42	22	3.91	Baik
3	BOc3	0	5	22	44	21	3.91	Baik
Rata-Rata Skor Orientasi Hasil							3.94	Baik

1	BOd1	0	6	35	37	14	3,64	Baik
2	BOd2	0	3	30	43	16	3.78	Baik
3	BOd3	0	3	22	46	21	3.92	Baik
4	BOd4	0	2	24	39	27	3.99	Baik
Rata-Rata Skor Orientasi Karyawan							3.90	Baik
1	BOe1	0	4	14	39	35	4.14	Baik
2	BOe2	0	8	20	37	27	3.90	Baik
3	BOe3	1	5	18	45	23	3.91	Baik
Rata-Rata Skor Keagresifan							3.99	Baik
1	BOf1	9	3	22	39	19	3.61	Baik
2	BOf2	0	0	18	48	26	4.09	Baik
Rata-Rata Skor Kestabilan							3.85	Baik
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL BUDAYA ORGANISASI							3.96	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa diperoleh rata-rata skor dari 19 pernyataan yang merupakan penjabaran dari 6 indikator tentang budaya organisasi yakni sebesar 3,96 yang berada pada rentang 3,41 – 4,20 yang mana memiliki arti baik. Data ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah dalam keadaan yang baik. Rata-rata skor tertinggi dari distribusi jawaban responden tentang budaya organisasi terdapat pada indikator inovatif dan memperhitungkan resiko, yakni sebesar 4,11. Hal tersebut berarti bahwa pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar menjalankan mampu menghargai serta mendorong setiap inovasi yang dilakukan pegawai serta selalu mempertimbangkan setiap resiko yang ada pada pekerjaan yang dilakukan sehingga meminimalisir kesalahan.

Rata-rata skor terendah pada distribusi jawaban responden tentang budaya organisasi terdapat pada indikator kestabilan yaitu sebesar 3,85. Skor tersebut telah masuk kategori kriteria yang baik. Dengan begitu, dapat diartikan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar menjalankan kestabilan kerja yang baik, tetapi masih perlu untuk ditingkatkan lagi guna dapat mencapai budaya organisasi yang lebih baik.

Analisis Deskripsi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabulasi data dari jawaban responden terdapat 10 pernyataan tentang kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dengan 4 indikator yakni indikator kualitas kerja, kuantitas *output*, dapat tidaknya pegawai diandalkan dan indikator sikap kooperatif telah dijawab oleh 92 responden, maka tabulasi data yang dapat dibuat berdasarkan jawaban keseluruhan responden untuk masing-masing indikator dapat disajikan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar

NO	Pernyataan	Jawaban Responden					MEAN	KET
		STS	TS	RR	S	SS		
1	KPa1	0	0	22	48	22	4.00	Baik
2	KPa2	0	0	10	57	25	4.16	Baik
Rata-Rata Skor Kualitas Kerja							4.08	Baik
1	KPb1	0	4	17	51	20	3.95	Baik
2	KPb2	0	4	16	48	24	4.00	Baik
3	KPb3	0	0	11	56	25	4.15	Baik
Rata-Rata Skor Kuantitas <i>Output</i>							4.03	Baik
1	KPc1	0	1	16	50	25	4.08	Baik

2	KPc2	1	10	21	41	19	3.73	Baik
Rata-Rata Skor Keandalan pegawai							3.90	Baik
1	KPd1	0	2	18	45	27	4.07	Baik
2	KPd2	0	1	10	55	26	4.15	Baik
3	KPd3	0	2	12	46	32	4.17	Baik
Rata-Rata Skor Sikap Kooperatif							4.13	Baik
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL KINERJA PEGAWAI							4.04	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan yang merupakan penjabaran dari 4 indikator tentang kinerja pegawai adalah sebesar 4,04 yang terletak pada interval 3,41 – 4,20, yang artinya baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah mempunyai kinerja pegawai yang baik. Rata-rata skor tertinggi pada distribusi jawaban responden tentang kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar terdapat pada indikator sikap kooperatif, yaitu sebesar 4,13. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar mempunyai sikap kooperatif yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, kerja sama antar tim menjadi hal yang sangat diperlukan guna dapat menyelesaikan tugas.

Rata-rata skor terendah pada distribusi jawaban responden tentang kinerja pegawai adalah 3,90 yang termuat pada indikator kemampuan pegawai untuk diandalkan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah dapat diandalkan dalam bekerja, tetapi masih perlu untuk diberikan pelatihan dan bimbingan dalam melaksanakan kerja guna dapat menguasai keahlian yang diperlukan sehingga semakin dapat diandalkan dan target untuk mencapai kinerja yang lebih baik dapat terlaksana.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai Januari 2023 di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Dari jumlah keseluruhan pegawai terdapat 119 orang, kemudian penulis menentukan ukuran sampel dengan rumus slovin yang menghasilkan jumlah sampelnya menjadi 92 orang, serta dengan menerapkan teknik *proportionate stratified random sampling* dalam menentukan responden dari jumlah sampel yang telah ditentukan.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengambil data adalah kuisioner yang disebarkan, dengan hasil analisis yang diperoleh terdapat karakteristik responden sebagian besar berumur 31-40 tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 41,3%, sedangkan yang terendah berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 23%. Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin yaitu jumlah presebntase responden tertinggi adalah laki-laki sebanyak 53 orang dengan presentase 57,6%, sedangkan responden perempuan berjumlah 39 orang dengan presentase 42,4%.

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir respnden didominasi oleh pegawai Sarjana sebanyak 68 orang dengan presentase 72,9%, sedangkan presentase terendah ada pada responden dengan latar belakang pendidikan SMA yakni sebanyak 6 orang dengan presentase 6,5%. Karakteristik responden menurut masa kerja responden terdapat presentase tertinggi yakni 70,7% responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 65 orang, sedangkan presentase terendah ada pada responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 2,2% sebanyak 2 orang.

Karakteristik responden berdasarkan divisi ditentukan sesuai dengan teknik penentuan sampel yang mana diperoleh responden paling banyak berasal dari divisi Lantaskim (Lalu Lintas Keimigrasian) sebanyak 27 orang dengan presentase

sebesar 29,3%, sedangkan divisi dengan responden terendah adalah divisi Tikim (Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian) sebanyak 9 orang dengan presentase 9,8%.

Proses uji instrument penelitian yang dilakukan dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari variabel bebas dan variabel terikat telah mampu memenuhi kriteria validitas data dan kriteria reliabilitas, sehingga dapat dikatakan data pada instrument penelitian ini telah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden terhadap kuisioner yang disebar, diperoleh bahwa budaya organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar saat ini telah berada dalam kondisi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang dijalankan oleh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar adalah budaya yang tepat untuk membangun dan meningkatkan kinerja pegawai.

Jawaban responden terkait pernyataan indikator inovatif dan memperhatikan resiko meraih perolehan skor rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal tersebut berarti bahwa pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah menerapkan berbagai dorongan untuk membentuk pegawai yang inovatif dan mampu mempertimbangkan segala resiko yang ada dalam menjalani pekerjaan terutama memberikan pelayanan. Salah satu hasil indikator ini dapat dilihat dari banyaknya inovasi yang dikeluarkan oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dalam memberikan pelayanan yang lebih inovatif, contohnya seperti inovasi *IDe-Onstar (Imigrasi Denpasar Online Stay Permit Registration)*, *IDe-Punapi (Imigrasi Denpasar Pelayanan Unggulan Pemohon Asing Prioritas)*, dan *IDe Bisa tu (Imigrasi Denpasar Bikin Paspor Hari Sabtu)*. Inovasi-inovasi tersebut dibuat dengan tetap memperhatikan setiap kemungkinan resiko yang akan terjadi.

Rata-rata skor tertinggi kedua ada pada indikator kestabilan, yakni sebesar 3,99. Hal ini berarti bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar mempunyai keagresifan atau keaktifan yang tinggi dalam bekerja. Budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar menerapkan kebebasan mengemukakan pendapat dan saran dari pegawai yang mana ditunjukkan demi dapat membentuk persaingan yang sehat antar pegawai sehingga ada upaya dalam diri mereka untuk meningkatkan hasil kerja. Posisi ketiga ditempati oleh rata-rata skor indikator perhatian pada detail. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah mampu bekerja secara teliti dan memperhatikan setiap rincian pekerjaan yang dilakukan. Indikator orientasi pada hasil mempunyai selisih skor yang cukup tipis dengan indikator perhatian terhadap detail. Keadaan itu berarti bahwa selain teliti, pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar juga mempunyai orientasi pencapaian hasil yang maksimal, pegawai mempunyai target dan tujuan yang kuat dalam bekerja guna dapat memperoleh hasil yang diinginkan.

Rata-rata skor pada indikator orientasi karyawan juga menunjukkan interval angka dengan kategori yang baik, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar tetap memperhatikan kesejahteraan, kenyamanan, dan keahlian dari pegawai ketika bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan diberikannya kesempatan bagi pegawai untuk berkembang melalui pelatihan, pembinaan, dan juga rekreasi. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan jawaban responden terhadap kestabilan kerja dalam budaya organisasi menjadi skor dengan rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya. Sehingga diharapkan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dapat lebih menjaga stabilitas kerja guna dapat meningkatkan kinerja pegawai menuju arah yang lebih baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan dari responden, diperoleh bahwa kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar menyentuh kategori yang baik. Sikap kooperatif menjadi indikator kinerja pegawai yang mendapatkan perolehan skor rata-rata tertinggi yakni 4,13 dibandingkan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah menjalankan tugas-tugasnya dengan saling bahu-membahu dalam kerja sama menuju tercapainya tujuan organisasi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi kedua ada pada indikator kualitas kerja. Artinya, kualitas kerja yang mampu dihasilkan oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar sudah masuk kategori baik sebab dapat dilihat dari banyaknya penghargaan yang diterima oleh Kantor Imigrasi Kelas I TPI

Denpasar dalam memberikan pelayanan, salah satunya menyangkut predikat WBBM (Wilayah Birokrasi Bersih Melayani) sejak tahun 2020 sampai saat ini.

Rata-rata skor pada indikator kuantitas *output* berada pada posisi tiga terbaik yakni sebesar 4,03. Hal ini berarti kuantitas *output* yang mampu dikeluarkan oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar sudah tergolong baik yang mana dapat dilihat dari banyaknya jumlah penerbitan dokumen di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar pada tahun 2021-2022 sesuai dengan data yang ditunjukkan oleh Bagan 1.3 pada Bab I. Penerbitan dokumen-dokumen tersebut menjadi salah satu *output* dari Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar yang mampu menunjukkan kuantitas tinggi. Sementara itu, rata-rata skor terendah ada pada indikator keandalan pegawai yakni sebesar 3,90. Angka ini sudah masuk kategori baik, tetapi masih perlu untuk ditingkatkan sebab masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mampu untuk diandalkan dalam menjalankan tugas dengan alasan keahlian yang dikuasai masih belum mumpuni, masa kerja yang masih sedikit, serta kurangnya pengalaman dalam memberikan pelayanan. Sehingga pegawai tersebut perlu ditunjang dengan memberikan bimbingan, pelatihan, dan pembinaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan sikap dan perilaku yang dijalankan oleh pegawai untuk bisa bertahan menjalankan kerjanya sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa semakin tepat jenis budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar, maka akan semakin terjadi peningkatan kinerja pegawai yang semakin efektif dan mampu mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinansi menunjukkan bahwa sebesar 64,6% kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dipengaruhi oleh variasi budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 35,4% disebabkan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja yang tidak dilibatkan ke dalam model.

Pengujian normalitas yang dilakukan juga telah menunjukkan bahwa terdapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Angka itu menandakan bahwa secara statistik terdapat nilai signifikansi K-S lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,05. Oleh karena itu, model uji dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria normalitas suatu data. Setelah itu, dilakukan analisis untuk melihat arah pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana yang memperoleh hasil $Y = 5,889 + 0,460 X$. Hasil dari uji regresi yang dilakukan memperoleh bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0,804 antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta didapat hasil dari β (Koefisien regresi) budaya organisasi sebesar 0,460. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan pada variabel budaya organisasi (X) sebesar 1% maka akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46%.

Berdasarkan perhitungan di atas, terdapat makna bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan semakin tepat jenis budaya organisasi yang diimplementasikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Apabila salah satu variabel mengalami peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan, begitu juga yang terjadi sebaliknya jika salah satu variabel mengalami penurunan maka variabel yang berkorelasi juga akan menurun.

Sesuai dengan hasil kuisioner pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang mana dapat dibuktikan dari rata-rata hasil atau *mean* yang menunjukkan hasil keseluruhan baik. Dengan begitu, teori menurut Sulaksono Hari (2015) tentang budaya organisasi dengan indikator yang terdiri dari indikator Inovatif dan memperhitungkan resiko, indikator perhatian terhadap detail, indikator berorientasi hasil, indikator berorientasi pada karyawan, indikator keagresifan, dan indikator kestabilan, sudah diterapkan dengan baik oleh seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Serupa dengan itu, variabel kinerja pegawai menurut

Mangkunegara (2012) yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas *output*, dapat tidaknya pegawai diandalkan, dan indikator sikap kooperatif. Seluruh pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik yang didorong dengan beberapa aspek tersebut. Oleh karena itu, pengaruh budaya organisasi sangat penting untuk kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan data dalam bab sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi sebagai variabel X terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

Adanya penerapan budaya organisasi oleh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar sudah tepat dilakukan. Dibuktikan dengan adanya respon dari pegawai terkait dengan budaya organisasi yang dijalankan sudah masuk dalam kategori baik, sebab rata-rata skor yang didapatkan dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,96 yang berada pada interval 3,41-4,20. Menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah dalam keadaan yang baik dengan rata-rata skor tertinggi dari distribusi jawaban responden terdapat pada indikator inovatif dan memperhitungkan resiko, yakni sebesar 4,11. Mempunyai arti bahwa pegawai telah menerapkan berbagai dorongan untuk membentuk pegawai yang inovatif dan mampu mempertimbangkan segala resiko yang ada dalam menjalani pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan.

Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dapat dinilai baik yang mana terlihat dari hasil kuisioner mengenai kinerja pegawai termasuk kategori nilai rata-rata tinggi yakni sebesar 4,04 dan berada pada interval 3,41-4,20. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar telah mempunyai kinerja pegawai yang baik. Rata-rata skor tertinggi dari jawaban responden terdapat pada indikator sikap kooperatif, yaitu sebesar 4,13. Hal itu berarti sebagian besar pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar mempunyai sikap kooperatif yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, kerja sama antar tim menjadi hal yang sangat diperlukan guna dapat menyelesaikan tugas.

Pengaruh secara parsial dari budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar adalah positif. Hal tersebut dibuktikan setelah memperoleh hasil dari dilakukannya uji regresi linear sederhana dan uji signifikansi terhadap kedua variabel sesuai dengan data hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden. Hasil analisis regresi linear memperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,804. Sedangkan signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji analisis t-test yang memperoleh hasil t-hitung = 2,168 dan t-tabel = 1,661. Hal ini berarti t-hitung > t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Sehingga diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar adalah positif dan signifikan.

Terdapat pengaruh determinan dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar sebesar 64,6%. Data ini sesuai dengan hasil analisis regresi linear yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,646 yang mempunyai arti bahwa sebesar 64,6% variasi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan 35,4% sebagai sisanya berasal dari faktor lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja yang tidak dimasukkan dalam model.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat menyajikan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi dalam hal mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai, bagi pegawai, serta bagi peneliti selanjutnya, yakni sebagai berikut:

Bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini memperoleh bahwa budaya organisasi yang diterapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. Dengan begitu, sebaiknya baik pemimpin maupun sesama pegawai dapat saling terbuka dan menanamkan budaya organisasi yang baik, yang dapat saling membangun motivasi, inovatif dan teliti terhadap setiap detail pekerjaan guna dapat mencapai tujuan utama dari organisasi. Kepala Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar beserta Kepala Sub Bagian Kepegawaian sebaiknya dapat bekerja sama untuk merancang pemberian penghargaan, sanksi, melaksanakan evaluasi, pelatihan, dan rekreasi guna memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Bagi Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar

Setiap pegawai sebaiknya dapat meningkatkan kesadaran dirinya untuk dapat lebih disiplin dalam bekerja, terutama dalam disiplin waktu yang menyangkut kehadiran di kantor. Sebab kedisiplinan yang baik dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis hanya mampu meneliti dan mengkaji tentang faktor-faktor budaya organisasi yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai. Perlu adanya penelitian lebih lanjut dan mendalam terkait dengan berbagai faktor lain yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja dari pegawai. Dengan begitu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat diterapkan sebagai bahan untuk membandingkan. Serta diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dari sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Dewi, N., & Yunita, M. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI)*. Denpasar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Dunggio, S. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik. Vol. 7 No.1. Hal. 1-9.
- Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Logika dan Prosedur Penelitian, Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*. Jakarta. Stia Lan 2000.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta. Vol. 21 No.2. Hal.135-150.
- Kusrianto, Bambang. 2005. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.

- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Skripsi Universitas Indonesia.
- Sinambelan, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta Bandung.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Sunggono, Bambang. 2009. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tangkilisan, Hassel Nogo. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 31. No. 1.