

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 2

EDITION 2

Page 113 - 122

Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I khusus tpi surabaya

Wegig Prasetya Jati, Sukei

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

sukei@unitomo.ac.id

Abstract *The purpose of this research is to know and analyze the influence of positive and significant leadership style to the performance of employees at the special class I immigration office in Surabaya TPI, the influence of positive and significant work ethic on performance of employees at the special Class I immigration Office Surabaya TPI, the influence of positive and significant organizational culture to the employee performance at the special class I immigration office Surabaya, work ethic and culture of the Organization to the performance of employees at TPI Special class I immigration office Surabaya. The research sample consists of 71 employees of the TPI class I special Immigration office Surabaya. Data analysis is done with multiple linear regression. The results showed that there was a positive and significant influence of leadership style to the employee's performance at the TPI special class I Immigration Office Surabaya, there is a positive and significant effect of work ethic on employee performance at TPI Special Class I immigration Office Surabaya, there is a positive and significant influence of organization culture to employee performance at TPI Special class I Immigration office, work ethic and organizational culture to employee performance at TPI Special class I Immigration office Surabaya.*

Keywords: *leadership style; work ethic; organizational culture; employee performance.*

PENGANTAR

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi dibutuhkan sumber daya yang baik dan berkualitas. Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan. Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi sudah semakin maju dan komunikasi juga sudah semakin berkembang, serta tersedianya modal memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno 2012).

Salah satu hal yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih. Pimpinan menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk para staf dan karyawan, sehingga tidak ada batasan tebal antara pimpinan dan karyawan. Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku cepat tercapai. Upaya tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan dan berkesinambungan yang berujung pada pelayanan publik yang prima. Pembangunan aparatur negara di Indonesia sebagai bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk menciptakan aparatur negara yang bersih, berwibawa, berhasil guna dan berdaya guna serta mampu melaksanakan tugas umum Pembangunan baik di tingkat pusat maupun di daerah dengan sebaik-baiknya yang merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar maju dan mandiri dalam suasana tertib, tenteram baik lahir dan batin guna memperkuat kepribadian bangsa dalam mengejar ketinggalan kemajuan dari negara-negara lain yang telah maju, sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik terutama dalam melaksanakan evaluasi

kinerja pelayanan publik serta dalam upaya mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penerapan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterangan bahwa karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Tujuan seorang pemimpin adalah melayani kepentingan bawahan yang dipimpinnya, orientasinya adalah bukan untuk kepentingan pribadi maupun golongannya, tetapi justru kepentingan organisasi dan kepentingan bawahan yang dipimpinnya.

Pemimpin yang melayani memiliki perhatian kepada bawahan yang dipimpinnya. Perhatian itu dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari bawahan. Dengan peran pemimpin yang sesuai dengan keinginan bawahan diharapkan akan meningkatkan kesadaran bawahan akan pentingnya disiplin dalam suatu organisasi, sebagaimana yang bahwa kepemimpinan pelayan kepemimpinan yang berawal dari perasaan yang tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, dimana kepemimpinan tersebut menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas utama dan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja sehingga kedekatan di antara pemimpin dan karyawan sangat erat sehingga mampu menimbulkan kepuasan kerja digabungkan dengan adanya etos kerja yang sangat baik di miliki pemimpin.

Etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian diri individu, dan juga cara individu tersebut untuk mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang lebih optimal (Arifah, 2015). Etos kerja dianggap sebagai sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang dibutuhkan dalam kehidupan khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat kerja dan rekan kerja.

Robbin (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai makna bersama terhadap suatu nilai primer yang dianut dalam suatu organisasi, dengan tujuan menciptakan ciri khas yang berbeda antara organisasi satu dengan yang lain yang dianggap sebagai identitas bagi suatu organisasi. Tujuan lainnya dengan adanya identitas organisasi akan memunculkan sebuah komitmen dan meningkatkan kemantapan serta menciptakan mekanisme dan kendali yang nantinya akan membentuk sikap dan perilaku.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya selaku lembaga kenegaraan yang bergerak dalam pelayanan penerbitan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia atau paspor telah melakukan perbaikan dalam hal prosedur pelayanan yang dibuat sedemikian rupa demi kemudahan dan keamanan masyarakat. Selain itu sarana dan prasaranapun mulai ditambah demi kenyamanan masyarakat, seperti halnya penambahan loket yang dimaksudkan untuk mengurangi antrian serta menambahkan jumlah pegawai untuk melayani masyarakat yang akan mengurus izin tinggal dan Dokumen Surat Perjalanan Republik Indonesia atau paspor.

Masalah kinerja dalam pelayanan sangat penting, karena dengan bekerja secara efektif berarti pegawai atau unsur aparatur tersebut berhasil menjalankan atau menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendayagunakan aparatur Negara yang bersih, berwibawa dan efektif, maka perlu ditunjang dengan kinerja yang baik dari pegawai, untuk menghindari berbagai penyimpangan yang terjadi dalam proses pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga pelayanan dapat berjalan dengan lancar dan dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat.

Dalam rangka melaksanakan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik terutama dalam melaksanakan evaluasi kinerja pelayanan publik serta dalam upaya mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, maka Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya sebagai lembaga dalam struktur kenegaraan yang merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan izin tinggal dan paspor atau

Dokumen Perjalanan Republik Indonesia selalu berusaha meningkatkan kinerja pelayanan baik untuk masyarakat dalam negeri atau Warga Negara Asing. Hal ini tak lepas dari sebutan bagi Imigrasi yaitu sasantu Bhumi Pura Wira Wibawa atau disebut dengan penjaga pintu gerbang negara yang berwibawa. Masuknya Warga Negara Asing atau keluarnya Warga Negara Indonesia keluar negeri secara langsung maupun tidak langsung telah berperan dalam pembangunan nasional. Imigrasi sebagai institusi negara yang membidangi hal tersebut dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang prima untuk Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing.

Dengan adanya peningkatan arus lalu lintas orang masuk dan keluar wilayah Indonesia, sesuai dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 Imigrasi dituntut untuk meningkatkan pengelolaan administrasi Dokumen Perjalanan Republik Indonesia, memberikan kualitas pelayanan yang prima pada masyarakat baik Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh bersama-sama antara gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 245 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda (De Leon, et al, 2020).

DISKUSI

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
GK1	0,634	Valid
GK2	0,680	Valid
GK3	0,593	Valid
GK4	0,582	Valid

GK5	0,409	Valid
GK6	0,562	Valid
GK7	0,689	Valid
GK8	0,640	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 8 item pernyataan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,3. Terkait demikian, item kuesioner tersebut dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
EK1	0,653	Valid
EK2	0,699	Valid
EK3	0,630	Valid
EK4	0,465	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner untuk variabel etos kerja yang terdiri dari 4 item pernyataan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,3. Terkait demikian, item kuesioner tersebut dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
BO1	0,906	Valid
BO2	0,874	Valid
BO3	0,891	Valid
BO4	0,815	Valid
BO5	0,416	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner untuk variabel etos kerja yang terdiri dari 5 item pernyataan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,3. Terkait demikian, item kuesioner tersebut dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
KP1	0,755	Valid
KP2	0,755	Valid
KP3	0,761	Valid
KP4	0,508	Valid
KP5	0,696	Valid
KP6	0,428	Valid
KP7	0,567	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 7 item pernyataan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,3. Terkait demikian, item kuesioner tersebut dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i> (α)	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,840	Reliabel
Etos kerja	0,795	Reliabel
Budaya organisasi	0,909	Reliabel
Kinerja pegawai	0,859	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama meskipun digunakan berulang kali.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,646	3	3,549	39,952	,000 ^b
	Residual	5,951	67	,089		
	Total	16,598	70			

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Variabel Budaya Organisasi, Variabel Etos Kerja, Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 39,952 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t	Signifikan
Gaya kepemimpinan	4,476	0,000
Etos kerja	3,288	0,002
Budaya organisasi	6,908	0,000

Sumber: Data primer, diolah

Pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 4,476 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000; untuk variabel etos kerja (X_2) sebesar 3,288 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,002; dan untuk variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 6,908 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000.

Uji Koefisien Beta

Tabel 8. Nilai Koefisien Beta

Variabel Bebas	Koefisien Beta
Gaya kepemimpinan	0,348
Etos kerja	0,244

Budaya organisasi	0,544
-------------------	-------

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien beta untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,348; nilai koefisien beta untuk variabel etos kerja sebesar 0,244; dan nilai koefisien beta untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,544. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	1,946	,410		4,750	,000					
Variabel Gaya Kepemimpinan	,359	,080	,348	4,476	,000	,525	,480	,327	,886	1,128
Variabel Etos Kerja	,227	,069	,244	3,288	,002	,326	,373	,241	,970	1,031
Variabel Budaya Organisasi	,388	,056	,544	6,908	,000	,697	,645	,505	,864	1,157

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer, diolah

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 1,946 + 0,359 X_1 + 0,227 X_2 + 0,388 X_3 + e$

Analisa Koefisien Determinasi

Berikut hasil analisa koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,801 ^a	,641	,625	,2980393	,641	39,952	3	67	,000	1,049

a. Predictors: (Constant), Variabel Budaya Organisasi, Variabel Etos Kerja, Variabel Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya R Square adalah 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,1%. Sementara sisanya yaitu 14,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Bersama-sama Antara Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 39,952 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh bersama-sama antara gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya” telah terbukti.

Kinerja pegawai dianggap sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja pegawai juga diartikan sebagai hasil yang ingin dicapai oleh seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dimiliki yang mempengaruhi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja (Arifin *et al.*, 2014).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya: gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi. Hal tersebut didukung dengan beberapa penelitian, di antaranya Mogot, Kojo dan Lengkong (2019) yang menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja dan kompetensi serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan atau yang memberikan pengaruh paling besar pada kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai tersebut akan membimbing perilaku di setiap proses aktivitas yang dilakukan (Jamaluddin *et al.*, 2017).

Pengaruh Positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,476 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menunjukkan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya” telah terbukti. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

Gaya kepemimpinan merupakan pola secara menyeluruh dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak. Gaya kepemimpinan menggambarkan tentang kombinasi yang bersifat konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap bawahannya sebagai hasil dari kombinasi filsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang diterapkan pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi bawahannya (Indayati *et.al.*, 2017).

Gaya kepemimpinan dianggap memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan peningkatan pada kinerja pegawai. Penelitian Musdalifah (2016) mendukung hal tersebut dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Indryani (2016) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Nisyak (2016) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Positif dan Signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel etos kerja sebesar 3,288 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menunjukkan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya” telah terbukti. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

Etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian diri individu, dan juga cara individu tersebut untuk mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang lebih optimal (Arifah, 2015:10). Etos kerja dianggap sebagai sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang dibutuhkan dalam kehidupan khususnya penyesuaian pegawai dengan tempat kerja dan rekan kerja.

Etos kerja dianggap memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi etos kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Beberapa penelitian terdahulu mendukung hal tersebut. Pertama, penelitian Azizah, Alam dan Basri (2015) menunjukkan bahwa etos kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Hadiansyah dan Anwar (2015) menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 6,908 dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menunjukkan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya” telah terbukti. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang bertujuan menyeimbangkan antara ketidakpastian atau kekacauan dan ketenangan, atau membawa perubahan terhadap kondisi yang berkesinambungan (Tobari, 2015: 62). Dengan kata lain budaya merupakan suatu hal yang mendasari adanya perilaku, sikap, dan keseluruhan dari efektivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi, budaya juga sebagai perseptif yang bertujuan untuk memahami perilaku setiap individu dan kelompok dalam organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi. Terkait demikian penerapan budaya kerja akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai yang ada. Hal tersebut didukung dengan beberapa penelitian. Pertama, penelitian Asyrori (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Kedua, penelitian Shobirin (2013) menunjukkan bahwa pada dasarnya budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang/pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun komunikasi yang lebih baik

terhadap lingkungan kerja, sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi yang efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh bersama-sama antara gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang bersedia menjadi responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, N. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014*.
- Asyrori. (2014). Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara, 2014, 5, Nomor 3, 2014 : 1720 – 1733*.
- Azizah, N., Alam, S., & Basri, M. (2015). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara.
- De Leon, M. V., Atienza, R. P., & Susilo, D. (2020). Influence of self-service technology (SST) service quality dimensions as a second-order factor on perceived value and customer satisfaction in a mobile banking application. *Cogent Business & Management, 7(1), 1794241*.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2015*.
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2017). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 2 Juni 2012*.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017*.
- Mogot, H., Kojo, C., & KLengkong, V. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019*.
- Musdalifah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar. *Ad'ministrare, Vol. 3 No. 1, 2016*.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016*.

- Sukeesi (2014) 'The Behavioral Consequences of Customers Satisfaction Index in East Java Integrated Licensing Services (Pelayanan Perijinan Terpadu- P2T)', *IAMURE International Journal of Business and Management*, 8.
- Robbins, S P. (2015). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sobirin. (2013). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SAINTIKOM Vol. 12, No. 1, Januari 2013*.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonesia.
- Sukeesi and Limantara, L. M. (2019) 'Typology Analysis of Urban Behavior and its Impacts Due to the Target Cities', *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(11), pp. 1851–1860. Available at: <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i11/K18030981119.pdf>.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Penerbit Dee publish.