

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan

Heri Martono*

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

herimartono12@yahoo.co.id

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Agustus 4, 2025

Revised : Agustus 12, 2025

Accepted : Agustus 25, 2025

Kata Kunci:

Kompetensi;

Motivasi;

Koordinasi;

Kinerja.



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Berdasarkan data masih belum terpenuhinya harapan yang ingin dicapai oleh Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan. masih adanya kekurangan kinerja yang harus ditingkatkan oleh para pegawai, agar pada tahun berikutnya dapat mencapai harapan yang diinginkan sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dengan lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi besarnya pengaruh kompetensi, motivasi dan koordinasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 54 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan. Berdasarkan hasil pengolahan data, terbukti variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Koordinasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 6,538 dan tingkat signifikansi 0,002 sementara nilai Ftabel sebesar 2,79. Karena nilai Fhitung (6,538) lebih besar dari Ftabel (2,79) dan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pegawai. Berdasarkan nilai Adjusted R Square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,527 menunjukkan bahwa 52,7 % variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya birokrasi pemerintah mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat signifikan dalam pelaksanaan otonomi pusat dan daerah maupun dalam penyelenggaraan pemerintahan umum negara. Penyelenggaraan kebijaksanaan pemerintah pusat yang arahnya lebih mengutamakan pelaksanaan asas desentralisasi dengan memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah pusat untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah sesuai dengan prinsip demokrasi dan peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman, guna peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Salah satu fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah fungsi controlling atau pengendalian. Oleh karena sebaik apapun perencanaan yang telah dibuat dan secukup apapun unsur-unsur manajemen, jika tanpa diikuti dengan fungsi pengendalian secara baik dalam pemanfaatannya, maka tujuan yang akan dicapai sebagaimana telah ditetapkan dalam perencanaan, mustahil akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, demikian pula sebaliknya terhadap fungsi manajemen lainnya.

Manusia yang akan menjalankan fungsi manajemen dengan memberdayakan unsur-unsur manajemen lainnya dalam melakukan aktivitas guna mencapai kinerja organisasi, maka perencanaan rekrutmen dan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia mutlak dilakukan secara terencana dan terstruktur serta harus sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya, agar mampu memberikan manfaat dan kontribusi kepada organisasi secara keseluruhan. Masalah sumber daya

manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun pegawai sudah diberikan motivasi, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja serta prestasi kerja karyawan. Manusia sangat berperan penting untuk melaksanakan segala bentuk aktivitas-aktivitas organisasi dengan baik dan efektif demi tercapainya tujuan. Dikarenakan adanya kemampuan serta kualitas kerja yang berbeda-beda, terkadang dapat menghambat pencapaian dari apa yang telah ditetapkan dalam organisasi itu sendiri. Kemampuan yang dimiliki manusia tentu dapat menggambarkan akan kemampuan manusia itu sendiri terutama dalam hal melaksanakan aktivitas kerja dalam organisasi dimana tempat dia bekerja.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat suatu pencapaian yang telah ditetapkan suatu organisasi. Oleh karena itu kompetensi tentu salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas pegawai atau karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, sikap, situasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat menunjang aktivitas kerja yang dilakukannya dengan baik, hal ini dikarenakan kompetensi yang baik tentu dapat mendorong suatu hasil kerja yang efektif. Pegawai yang merupakan salah satu sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting, ini dikarenakan prestasi kerja pegawai dapat menggambarkan hasil kerja seseorang yang baik serta efisien dan efektif. Prestasi kerja seseorang pegawai dalam sebuah organisasi mampu mengarahkan kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Direktorat Jenderal Imigrasi merupakan salah satu organisasi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang imigrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang bisa mendapatkan tingkat kepuasan motivasi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Oleh karena itu, agar setiap pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi perlu bagi organisasi untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Dalam pemberian motivasi setiap organisasi memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi. *Reward dan punishment* untuk meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, pada prinsipnya mengikuti sistem manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kebijakan internal Direktorat Jenderal Imigrasi. *Reward* diberikan untuk memotivasi pegawai yang menunjukkan kinerja baik, inovatif, disiplin, dan berintegritas. Bentuknya dapat berupa penghargaan kinerja, tunjangan kinerja, kenaikan pangkat dan jabatan, pemberian tugas belajar atau diklat dan pemberian reputasi atau pengakuan publik. Selain itu, untuk *punishment* juga diberikan bagi pegawai yang melanggar aturan, tidak disiplin, atau berkinerja buruk, sesuai PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan aturan internal. Bentuknya antara lain teguran lisan/tertulis, pemotongan tunjangan kinerja, hukuman disiplin tingkat ringan, sedang, berat, pemanggilan dan pemeriksaan oleh atasan langsung atau tim pengawasan dan pemindahan atau rotasi jabatan. Walaupun tidak dipublikasikan secara rinci, sistem *reward & punishment* mengacu pada pedoman umum Ditjen

Imigrasi seperti SOP Evaluasi Kinerja Pegawai, Pemantauan Disiplin Harian melalui Presensi Digital (Fingerprint, Absensi Online), Pengawasan oleh Bidang Pengawasan dan Kepegawaian (Bagian Umum dan Kepegawaian) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas pegawai atau karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, sikap, situasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Dari semua data di atas disimpulkan, bahwa kompetensi, motivasi dan koordinasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan organisasi, Apabila kinerja tersebut tidak dapat tercapai sesuai perencanaan akan berdampak pada beberapa hal : 1. Pengurangan atau pemotongan dari Tunjangan Kinerja Pegawai (TKD), 2. Akan terjadi penundaan kenaikan pangkat, 3. Akan terjadi mutasi pegawai baik di level pimpinan ataupun pelaksana, 4. Bahkan akan terjadi Penurunan Jabatan karena dianggap tidak mampu dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran yang berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini Direktur tidak dimasukan sebagai sampel dikarenakan Direktur ialah pengambil kebijakan. Selain itu, peneliti yang menjabat sebagai ketua team juga tidak dimasukan sebagai sampel penelitian. Maka dari itu setelah dikurangi 2 orang, jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 54 orang (pegawai). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Proportional Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasinya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pelayaran.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS for Windows ver. 25 menunjukkan variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Kompetensi (X1) adalah 2,653 dan nilai ttabel sebesar 2,009, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran. Nilai regresi (b1) sebesar 0,104 atau 10,4%.

Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,104 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,104 terhadap variable Y, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil analisis korelasi diketahui r hitung 0,655 (> r tabel 0,269) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam kompetensi, akan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran adalah 0,655 atau 65,5%.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, efisien, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan pemangku kepentingan

lainnya. Pegawai yang kompeten juga diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas, menjaga integritas, serta berkontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam pengelolaan visa dan dokumen perjalanan yang menjadi bagian penting dari sistem keimigrasian nasional.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS for Windows ver. 25 menunjukkan variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Motivasi (X2) adalah 2,030 dan nilai ttabel sebesar 2,009, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai regresi (b2) sebesar 0,009 atau 0,9%, Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,009 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,009 terhadap variable Y, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil analisis korelasi diketahui r hitung 0,658 (> r tabel 0,269) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) kuat. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam kompetensi, akan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan adalah 0,658 atau 65,8%.

Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Motivasi pegawai akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Alifah Sugiarto (2023) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga variabel Motivasi dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Alifah Sugiarto.

3. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS for Windows ver. 25 menunjukkan variabel Koordinasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Koordinasi (X3) adalah 2,971 dan nilai ttabel sebesar 2,009, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pegawai.

Nilai regresi (b3) sebesar 0,069 atau 6,9%, Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,069 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,069 terhadap variable Y, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil analisis korelasi diketahui r hitung 0,888 (> r tabel 0,269) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel Koordinasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) sangat kuat. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam koordinasi, akan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan adalah 0,888 atau 88,8%.

Dengan demikian koordinasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan karena koordinasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, serta pemecahan masalah yang lebih cepat, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, dan memperkuat kolaborasi antar pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Koordinasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, terbukti variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Koordinasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 6,538 dan tingkat signifikansi 0,002 sementara nilai Ftabel sebesar 2,79. Karena nilai Fhitung (6,538) lebih besar dari Ftabel (2,79) dan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pegawai.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,527 menunjukkan bahwa 52,7 % variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Donny Feronika Octorano pada tahun 2015 bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP KEMENAG Pusat).

Dengan demikian, kinerja pegawai dapat berpengaruh di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan karena pegawai yang memiliki kinerja baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan visa dan dokumen perjalanan. Kinerja yang optimal juga berkontribusi pada pelayanan yang cepat, akurat, dan terpercaya bagi masyarakat, sehingga mendukung terciptanya sistem imigrasi yang aman dan tertib. Selain itu, kinerja pegawai yang baik dapat mengurangi risiko kesalahan administrasi dan penyalahgunaan dokumen, serta meningkatkan reputasi dan kepercayaan publik terhadap Direktorat Jenderal Imigrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 2,653 > t tabel = 2,009 dan sig. 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan adalah 0,655 atau 65,5%.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 2,030 > t tabel = 2,009 dan sig. 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H3 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan adalah 0,658 atau 65,8%.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Koordinasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,971 > t_{tabel} = 2,009$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif koordinasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif koordinasi terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran adalah 0,888 atau 88,8%.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan kompetensi (X1) Motivasi (X2) dan koordinasi (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran (Y). Dibuktikan dengan hasil uji $F = 6,538 > F_{tabel} 2,79$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif kompetensi (X1) Motivasi (X2) dan koordinasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif kompetensi (X1) Motivasi (X2) dan koordinasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dan besarnya kompetensi (X1) Motivasi (X2) dan koordinasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Visa dan Dokumen Perjalanan, Direktorat Jenderal imigrasi Kementerian Imigrasi dan pelayaran adalah 0,527 atau 52,7% variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfari, Rahmat (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/72692>
- Benyamin Harits. (2020). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Vol. 11 No. 2 (2020). <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v11i2.2895>
- Donny Feronika Octorano. (2015). Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (Ulp Kemenag Pusat). Jurnal MIX, Volume V, No. 1, Feb 2015
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, dan Kunci Keberhasilan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Lewa, S. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manulang, M. 2016. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R & Jackson, J., 2011, Human Resource Management, 13th ed., USA, South Western Change Learning.
- Nanda Alifah Sugiarto (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Depok. Penerbit: CV. Alim's Publishing Jakarta. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i2.410>
- Ndraha, Taliziduhu. 2015. Kbybernology: Imu Pemerintahan Baru. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayogi, M., Lesmana, M., & Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), (2), 666 - 670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Edisi 2, Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. 2012. Management Eleventh Edition, United States of America: Pearson Education Limited.
- Siagian, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihombing, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zaman Zaini, Rida Agustian. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. Jurnal Transparansi E-ISSN 2622-0253. Vol. 2 ,No. 1, Juni 2019, pp. 109-115