

Pengaruh pelatihan, kerjasama tim, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), bidang dokumentasi perjalanan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

Hilma Haikal¹, Akman Daulay², Syamsul Bahri Surbakti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan

Email: Hilmahkl.02@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Training, Teamwork, Organizational Culture and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus (ASN), Travel Documentation Division at the Class I Special Immigration Office TPI Medan. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sample in the study was 56 respondents, while the data analysis techniques used were multiple linear regression, coefficient of determination test (R^2), partial test (t), simultaneous test. Based on partial hypothesis testing, it is stated that Training (X_1) with a t-count value (0.156), Teamwork (X_2) with a t-count value (1.446), Organizational Culture (X_3) with a t-count value (2.876), and work discipline (X_4) with a t-count value (3.025), are able to explain the diversity of the dependent variable performance (Y) with a t-table value (2.00758). Meanwhile, the simultaneous F test with the calculated F value (37.575) with a significance value ($0.000 < 0.05$). In this case, training, teamwork, organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on performance of 72.7%. The remaining 27.3% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: training, teamwork, organizational culture and work discipline

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Bidang Dokumentasi Perjalanan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian adalah 56 orang responden, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial(t), uji simultan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dinyatakan bahwa Pelatihan (X_1) dengan nilai t_{hitung} (0,156), Kerjasama Tim (X_2) dengan nilai t_{hitung} (1,446), Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} (2,876), dan disiplin kerja (X_4) dengan nilai t_{hitung} (3,025), mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat kinerja (Y) dengan nilai t_{tabel} (2,00758). Sedangkan secara uji F simultan dengan nilai F_{hitung} (37,575) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dalam hal ini pelatihan, Kerjasama tim, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 72,7% Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Diterima : 2 Februari 2026

Direvisi : 6 Februari 2026

Disetujui : 15 Februari 2026

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial bagi setiap instansi atau lembaga untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam menghasilkan kinerja yang maksimal serta menjadi investasi yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja turut berperan besar dalam menciptakan organisasi yang sehat dan mampu mendorong produktivitas pegawai. Kinerja menunjukkan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar kerja, sedangkan disiplin menjadi indikator utama kualitas pengelolaan organisasi yang berperan penting dalam membentuk sikap dan tanggung jawab pegawai [1]. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan aktivitas, program, atau kebijakan yang secara terukur berkontribusi terhadap tercapainya visi dan misi organisasi [2]

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah sebuah instansi pelayanan yang bertugas mengurus perizinan dalam pengawasan keimigrasian. Dalam upaya meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN), kantor menyelenggarakan berbagai program seperti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme. Kerjasama tim yang solid juga sangat dibutuhkan untuk kelancaran koordinasi seperti Tim ZI (Zona Integritas). Budaya Organisasi di kantor juga menekankan pada ketaatan terhadap aturan dan prosedur, sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai untuk bertindak sesuai visi dan organisasi. Disiplin Kerja) merupakan fungsi operatif penting dalam manajemen SDM dan menjadi faktor penentu kualitas kinerja pegawai [3].

Kajian Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang tercermin dari mutu dan volume pekerjaan sesuai tanggung jawabnya [4]. Adapun indikator kinerja meliputi kualitas, jumlah hasil, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. [4].

Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai program struktur yang disediakan oleh pemberi kerja bagi karyawannya yang dirancang untuk memungkinkan karyawan memperoleh atau meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan yang dipilih [5]. Indikator Pelatihan: indikator pelatihan meliputi: kualitas SDM, kualitas pelatihan, metode pelatihan dan sarana pelatihan [5].

Kerjasama Tim

Kerja sama tim merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkolaborasi demi mencapai visi dan misi yang sama, serta kesanggupan untuk menyelaraskan pencapaian individu dengan tujuan yang ditetapkan organisasi. [6]. Kerja sama tim adalah proses kolaboratif yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam satu organisasi [7]. Indikator utama berupa tanggung jawab bersama, kontribusi aktif, dan pemanfaatan kemampuan secara optimal [6].

Budaya Organisasi

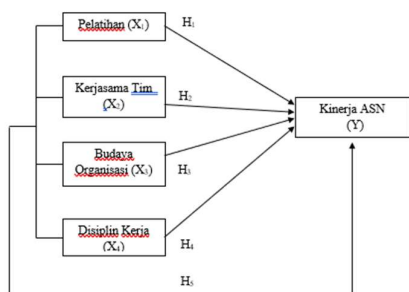
Budaya organisasi adalah suatu tatanan nilai dan kebiasaan yang bersifat tidak kasat mata namun mampu mendorong para anggotanya untuk bertindak dan menjalankan berbagai aktivitas kerja di dalam

organisasi. Menurut [8]. Budaya organisasi adalah nilai inti yang mengarahkan perilaku dan pelaksanaan tanggung jawab sumber daya manusia dalam organisasi [9]. Indikator budaya organisasi meliputi sikap inovatif dengan tetap mempertimbangkan risiko, perhatian terhadap berbagai persoalan yang muncul, fokus pada hasil yang ingin dicapai, orientasi terhadap kebutuhan seluruh karyawan, serta dorongan untuk bekerja secara proaktif dan kompetitif. [9].

Disiplin Kerja

Disiplin menjadi salah satu aspek operasional MSDM yang sangat krusial, sebab semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, semakin besar pula kemungkinan ia mencapai performa kerja yang tinggi. Tanpa penerapan disiplin yang konsisten, organisasi akan kesulitan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. [3]. Disiplin kerja adalah keadaan ketika karyawan dengan sukarela menaati serta menjalankan seluruh peraturan baik yang tertulis maupun yang telah menjadi kebiasaan organisasi dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya terhadap Perusahaan [9]. Disiplin kerja ditunjukkan melalui kejelasan tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan imbalan, pengawasan, ketegasan sanksi, serta hubungan kerja yang humanis [3].

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode

1. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 56 orang sebagai sampel penelitian.
2. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi.

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} yang melampaui r_{tabel} .

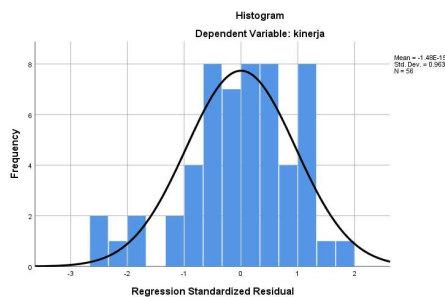
Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

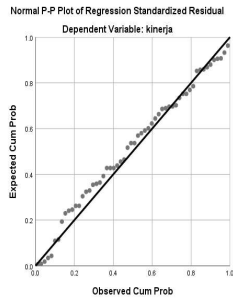
Cronbach's Alpha					Keterangan
Pelatihan	Kerjasama Tim	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja	
0.893	0.797	0.680	0.836	0.890	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cornbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60, hal ini dapat dikatakan seluruh item dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Kinerja



Gambar 3. P-Plot Regression

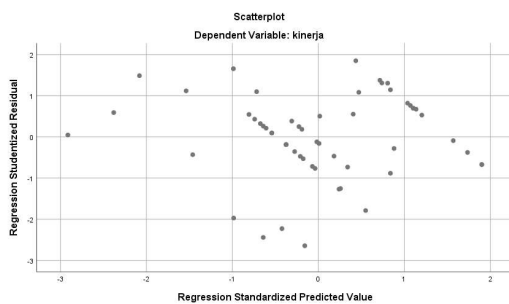
Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.467	2.107		-1.171	.247		
	pelatihan	.029	.184	.021	.156	.877	.276	3.617
	kerjasametim	.364	.252	.184	1.446	.154	.306	3.268
	Budayaorganisasi	.414	.144	.381	2.876	.006	.283	3.530
	disiplinkerja	.249	.082	.379	3.025	.004	.317	3.153

Berdasarkan tabel, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di bawah 0,7 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot

Pada grafik nilai tolerance seluruh variabel independen berada di bawah 0,7 dan VIF di bawah 10, menandakan data bebas dari multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	-2.467	2.107		-1.171	.247
	Pelatihan	.029	.184	.021	.156	.877
	Kerjasametim	.364	.252	.184	1.446	.154
	budayaorganisasi	.414	.144	.381	2.876	.006
	Disiplinkerja	.249	.082	.379	3.025	.004

Bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,467 + 0,029X_1 + 0,364X_2 + 0,414X_3 + 0,249X_4 + e$$

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	-2.467	2.107		-1.171	.247
	Pelatihan	.029	.184	.021	.156	.877
	Kerjasametim	.364	.252	.184	1.446	.154
	budayaorganisasi	.414	.144	.381	2.876	.006
	Disiplinkerja	.249	.082	.379	3.025	.004

Dari tabel tersebut, disimpulkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (0,156) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (2,00758) dan nilai signifikansi sebesar (0,877) lebih besar dari (0,05), sehingga secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kerjasama Tim (1,446) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (2,00758). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,154 yang lebih

tinggi dari 0,05 sehingga secara parsial variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (2,876) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,00758) dan nilai signifikansi sebesar (0,006) lebih kecil dari (0,05). sehingga secara parsial variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (3,025) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,00758) dan nilai signifikansi sebesar (0,004) lebih kecil dari (0,05). sehingga secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.032	4	85.758	37.575	.000 ^b
	Residual	116.397	51	2.282		
	Total	459.429	55			

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Diterimannya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas : (Pelatihan (X₁), Kerjasama Tim (X₂), Budaya Organisasi (X₃), dan Disiplin Kerja X₄) secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R ²)				
Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.747	.727	1.511

Nilai Adjusted R square sebesar 0,727 atau sebesar 72,7% yang menunjukkan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,727 menunjukkan bahwa pelatihan, kerja sama tim, budaya organisasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 72,7% variasi kinerja, sementara 27,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Simpulan

1. Secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan (X₁) nilai t_{hitung} 0,156 < dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,887 dan Kerjasama tim (X₂) nilai t_{hitung} 1,446 < dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,154 tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Bidang Dokumentasi Perjalanan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₃) nilai t_{hitung} 2,876 > dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 dan Disiplin Kerja (X₄) nilai t_{hitung} 3,025 > dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Bidang Dokumentasi Perjalanan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

Daftar Pustaka

[1] S. B. S. A. D. N. & A. A. Sinto, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hamparan Perak Deli Serdang," *Ecoment Global: kajian bisnis dan manajemen*, vol. 8, no. 1, Apr. 2023.

[2] E. & M. Mochamad. Budiyanto, *Kinerja Karyawan (Ditinjau Dari*

- Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. . Banten: CV.AA RIZKY, 2020.
- [3] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [4] H. Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2015.
- [5] H. , S. E. , & W. Harras, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2020.
- [6] A. & H. A. I. N. Paramansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith, 2021.
- [7] A. & Sukemi. Ghofar, *Perilaku Organisasi Dan Manajemen Kinerja*. 2024.
- [8] Robbins. S.P & Coulter. M., *Management, 13th Edition*. United States: Pearson Education, 2021.
- [9] M. T. Ganyang, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*. . Bogor: In Media, 2018.