

**PENGARUH KUANTITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI****STUDI KASUS DI KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI MANOKWARI**<https://10.0.205.137/tematics.v6i2.653>

Submitted: 11-14-2024 Reviewed: 11-15-2024 Published: 13-12-2024

Pascalis Danny Kristi WibowoPascalisdanny4@gmail.com**Politeknik Imigrasi****Ebsan Hezron Mandacan**Kediamanpalapakediaman@gmail.com**Politeknik Imigrasi****Habbi Firlana**Hfirlana@gmail.com**Politeknik Imigrasi**

Abstract (In English). This research aims to obtain empirical evidence on the factors that influence the Quantity of Human Resources on Employee Performance at the Class I Non TPI Manokwari Immigration Office. As times progress, human resources will be required to be able to do everything, especially in the public service environment. There are many service activities in this office and the lack of personnel working at the Class I Non TPI Manokwari Immigration Office is the reason why this research was carried out. The object of this research is the Class I Non TPI Manokwari immigration office and the ranks of support offices under it such as the Passport Service Unit, Public Service Mall. The data used in this research is primary data using a questionnaire distribution technique aimed at respondents, namely employees of the Class I Non TPI Manokwari Immigration Office. The sample used in this research was 38 respondents. The data analysis technique used in this research was simple regression analysis using the SPSS test tool. The results of this research confirm the hypothesis formed. Quantity of Human Resources has a significant effect on 80,5% employee performance at the Class I Non TPI Manokwari Immigration Office.

Keywords: Immigration; SDM; Management

Abstract (In Bahasa). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris terhadap faktor yang mempengaruhi Kuantitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari . Semakin berkembang zaman akan menuntut Sumber Daya Manusia dapat melakukan dalam segala hal, khususnya di lingkungan pelayanan publik. Banyak aktivitas pelayanan di kantor tersebut serta kurangnya jumlah personil yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari menjadi penyebab penelitian ini dilakukan. Objek penelitian ini adalah Kantor imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari beserta jajaran kantor bantuan dibawahnya seperti Unit Layanan Paspur, Mall Pelayanan Publik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada responden yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 38 responden, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat uji SPSS. Hasil penelitian ini membenarkan hipotesis yang dibentuk Kuantitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan 80,5% terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari.



Keywords: *Imigrasi; SDM; Manajemen*

1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu kegiatan operasional suatu organisasi diperlukan sumber daya yang tangguh meliputi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Organisasi tentu saja memiliki suatu hubungan dalam membentuk satu kesatuan sumber daya yang sinergis. Adapun dalam konteks sumber daya manusia di mana daya dorong utama suatu organisasi menjadi aset utama yang memiliki akal, informasi, kemampuan, daya, dan karya. Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting dalam suatu organisasi dalam menjalankan standar operasional prosedur untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengatur agar manusia dapat bekerja sesuai dengan keterampilan masing-masing sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Menurut Ajabar (2020), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dilakukan dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk membuat suatu efek yang baik yaitu bisa buat memicu, meningkatkan, motivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Suprihanto (2019), jika dilihat pada saat ini kajian manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dengan topik pembahasan terkait dengan peningkatan fokus pada kesejahteraan karyawan, perkembangan teknologi, diversitas dan inklusi, fleksibilitas kerja, pengaruh generasi milenial dan generasi Z, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat menciptakan pelayanan yang baik melalui manajemen yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan potensi anggotanya, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, mengurangi tingkat kesalahan, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Manajemen sumber daya manusia yang dikelola demi memberikan suatu efek positif salah satunya memberikan pelayanan. Dalam memberikan pelayanan menjadi sangat penting bagi suatu instansi pemerintah pusat ataupun daerah. Adapun sebagai pihak penyedia jasa layanan publik demi memenuhi kebutuhan masyarakat yang diharapkan maka pihak terkait dapat membuka diri untuk menerima masukan dari pihak yang menerima pelayanan. Hal tersebut bertujuan sebagai bahan evaluasi dalam pemberian pelayanan (Ajabar, 2020). Pelayanan optimal akan memberikan kepuasan kepada pihak yang menerima layanan, Hal tersebut menjadi salah tolak ukur pelayanan yang baik melalui pemenuhan kebutuhan dan harapan penerima layanan. Dalam pemberian pelayanan, diharapkan memiliki sumber daya manusia yang cukup dan mumpuni dalam kuantitas maupun kualitas demi menunjang pelayanan yang akan diberikan.

Jika dilihat maka sumber daya manusia menjadi sangat penting dan sumber daya manusia dari segi kualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan. Apabila kebutuhan yang diinginkan tinggi namun sumber daya serta kualitas dan jumlah yang dimiliki kurang akan berdampak pada kinerja dan efektivitas menjadi terganggu. Kualitas dan kuantitas adalah satu hal yang tidak dapat dipisahkan. Adapun sebagai contoh data indikator kinerja kegiatan keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari. Data tersebut selanjutnya sebagai data kajian tentang pengaruh kuantitas sumber daya

manusia terhadap kinerja pegawai.

No	Indikator kinerja kegiatan	2023	2022
1.	Indeks kepuasan Masyarakat terhadap layanan keimigrasian	120,61%	120,93%
2.	Indeks Pengamanan Keimigrasain di wilayah	127,15%	120,19%
3.	Indeks kepuasan internal di wilayah	126,19%	126,28%

Tabel 1. 1 Indikator kinerja kegiatan Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Manokwari

Pada tabel indikator kinerja diatas pada tahun 2022 terdapat beberapa indeks yang terpenuhi dan terbilang tinggi presentasenya. Akan tetapi, pada tahun 2023 mengalami penurunan. Hal ini menjadi pertanyaan apakah memang benar kurangnya pegawai menjadi salah satu faktor kinerja pegawai. Oleh karena itu, rumusan masalah yang ingin diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut; 1) Apakah Kuantitas Pegawai mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari?; 2) Seberapa besar pengaruh Kuantitas Pegawai dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari?.

2. METODE

Jenis penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiono (2022), menyatakan bahwa metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan bentuk hipotesis asosiatif kausal, yaitu meneliti hubungan sebab dan akibat antar variabel.

3. PEMBAHASAN

Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari dulunya diresmikan menjadi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Manokwari berdasarkan keputusan Menteri Hukum dan HAM RI. Nomor M.11.PR.07.04.07 Tanggal 30 Juli 2007 Tentang Pembentukan Kantor Imigrasi Kelas II Depok, Manokwari, Mamuju, dan Polewali Mandar. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Manokwari melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM RI, dimana pendelegasian wewenang diberikan kepada Kepala Kantor Wilayah di Papua Barat. Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Papua Barat, pelaksana tugas bidang Fasilitatif (Keimigrasian). Dalam penelitian ini melibatkan 38 responden yang merupakan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari.

3.1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah $p > 0,05$ sebaran dinyatakan normal, dan jika $p < 0,05$ sebaran dikatakan tidak normal.

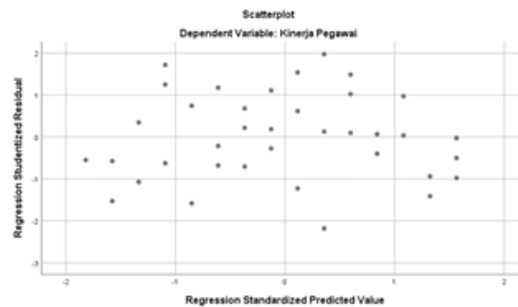
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16944742
	Most Extreme Differences	Absolute .072
	Positive	.072
	Negative	-.068
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov (k-s) didapatkan besarnya nilai signifikansi 0,200 yang lebih dari alpha (0,05) hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui apakah heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel dependen yaitu z_{pred} dengan residualnya s_{resid} . Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak

ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

3.2. Uji Hipotesis

Bulleted lists look like this:

A. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.769	2.518		1.099	.279
	Kuantitas Sumber Daya Manusia	1.065	.087	.897	12.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Kuantitas Sumber Daya Manusia mempunyai nilai thitung = 12,191 > t tabel = 2,028 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuantitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.800	2.199

a. Predictors: (Constant), Kuantitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya R Square adalah 0,805. Hasil perhitungan statistik ini berarti kemampuan variabel independen (Kuantitas Sumber Daya Manusia) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 80,5% sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kuantitas Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI.
2. Kuantitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan 80,5% terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Manokwari.

REFERENSI

- Ajabar.(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Suprihanto, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hidayat, R. (2022). Manajemen Organisasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remana Rosdakarya.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kaulitatif, dan R&D Alfabeta Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta.