

ABSTRAK

**PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR IMIGRASI KELAS 1 KUPANG**

Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, mesin, informasi dan lain-lain. Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi tantangan bagi setiap perusahaan. Perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Menurut Kharis (2010:8), sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada kegiatan perusahaan. Dalam hal ini paspor adalah dokumen yang dikeluarkan oleh republik Indonesia untuk melakukan perjalanan antar Negara selama jangka waktu tertentu. selain dokumen perjalanan, paspor juga berfungsi sebagai dokumen identitas diri yang diakui internasional. Karena itu, paspor bisa dipakai untuk membuka rekening bank, pesan tiket pesawat, reservasi hotel bahkan digital. tidak semua permohonan paspor yang diajukan dapat terbit. Salah satu permohonan paspor ditolak adalah pemohon paspor ada dalam daftar cegah imigrasi. Pencegahan adalah pelarangan warga Negara Indonesia keluar wilayah RI, termasuk memperoleh paspor. Alasan lainnya adalah pemohon memberikan keterangan tidak benar saat mengajukan permohonan paspor, misalnya melampirkan dokumen persyaratan paspor yang dipalsukan. Selain paspornya akan ditolak,

permohonan tersebut akan diancam pidana penjara dan didenda sebagaimana ketentuan pasal 126 huruf C undang-undang nomr 6 tahun 2011 tentang keimigrasian. Dengan demikian para karyawan harus memiliki kualitas dan kinerja kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dengan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang yang berkompeten dengan kinerja yang baik di bidangnya. Oleh karna itu kualitas SDM dan kinerja kerja karyawan menjadi hal yang penting dalam permohonan pembuatan pasrpor untuk dilakukan. Kinerja pegawai harus efektif dalam permohonan pembuatan pasrpor agar berjalan dengan baik dan mendukung lajunya perkembangan perusahaan. Menurut Sudjana (2010:6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteritik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini 55 karyawan. Soehartono (2014, hlm. 57) mengatakan, “Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya” maka dalam penelitian ini dipilih sampel penelitian ini adalah 35 karyawan. Menurut Sugiyono (2018: 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Analisis pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan dalam penelitian dengan cara masukan hasil pengolahan data angket responden kedalam tabel distribusi frekuensi. Didalam analisis pendahuluan ini akan menggambarkan tentang pengaruh kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme terhadap kinerja kerja karyawan kantor imigrasi kelas 1 kupang. Analisis lanjutan ini dimaksudkan untuk menguji kebenaran empirik dan hipotesis secara statistik. Pada tahap analisis ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable independen dan variabel dependen. Yaitu (X1) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y) Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable kinerja. Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik T pada dasarnya Uji T

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Dengan tingkat signifikan (α) 5% dari $df = n - k - 1$ diperoleh nilai t table, kemudian nilai t table di bandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Dengan membandingkan nilai t tersebut, maka diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolak hipotesis. Uji F adalah ujian signifikansi persamaan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel berikat (Y). Pengambilan keputusan : Jika nilai signifikansi $0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Jika F dihitung F tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentasi, nilai yang mendekati satu berarti variasi variabel untuk memprediksi variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda memperlihatkan tingkat Kualitas SDM (X_1), Profesionalisme (X_2) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 28,822 + 0,588 X_1 - 0,417 X_2$. 1. Nilai konstanta sebesar 28,822 artinya jika nilai kualitas SDM (X_1) dan Profesionalisme kerja (X_2) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 28,822. 2. Koefisien Regresi (b_1) sebesar 0,588) artinya jika kualitas SDM (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,588 atau 58,8%. 3. Koefisien regresi b_2 sebesar -0,417 artinya, jika Profesionalisme Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,417 atau 41,7%. a) Uji hipotesis pertama yaitu ada Kualitas SDM (X_1) Kinerja Karyawan (Y). Diketahui bahwa variabel Kualitas SDM (X_1) ditemukan T hitung 4,185 lebih Besar dari T tabel 1,693 dan tingkat sig. 0,000. Maka, terbukti bahwa T hitung T table maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b) Uji Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh Profesionalisme Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X_2)

ditemukan T hitung -2,418 lebih kecil dari t tabel 1,693 dan tingkat sig 0,021 T . Maka terbukti bahawa T hitung T tabel. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. uji koefisien determinasi (R²) diatas dapatdiketahui besarnya koefisien determinasi R² adalah 0.372 atau 37,2 %. Hal ini berarti besarnya pengaruh Kualitas SDM dan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 37,2 %. Dan variabel yang tidak diteliti sebesar 62,8%. Kualitas Sumber Daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi kelas 1 Kupang. Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Kupang.

Kata Kunci : Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Kinerja Kerja