
**KEBIJAKAN KEIMMIGRASIAN, KREATIVITAS DAN KOMPETENSI KERJA SERTA
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR IMMIGRASI KELAS 1 TPI
TANJUNG PERAK****Oleh****Rohandi Manumpak Tua Hamonangan¹⁾, Tri Ratnawati²⁾, Amiartuti Kusumaningtyas³⁾**^{1,2,3}**Universitas Tujuhbelas Agustus (UNTAG) Surabaya****E-mail: 1idnahor33@gmail.com****Abstract**

This study aims to determine and analyze Immigration Policy, Creativity, Work Competence and Their Influence on the Performance of ASN Immigration Office Class 1 TPI Tanjung Perak. The population is ASN Immigration Office Class 1 TPI Tanjung Perak totaling 100 people and the sampling technique using the survey method or saturated sample by taking all members of the population as respondents. Using questionnaires to collect primary data. The analytical tool used is multiple linear regression with SPSS Version 21 program. The results show that Immigration Policy has a positive and significant effect on the performance of ASN Performance of ASN Immigration Office Class 1 TPI Tanjung Perak, Creativity has a positive and significant effect on ASN Performance Class 1 TPI Immigration Office Tanjung Perak, Work Competence has a positive and significant impact on the performance of ASN Immigration Office Class 1 TPI Tanjung Perak.

Keywords: Immigration Policy, Creativity, Work Competence, ASN Performance**PENDAHULUAN**

Seperti kita ketahui bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara kepulauan yang terletak di jalur strategis perlintasan laut Internasional yang menghubungkan antara dua samudera yaitu Samudera Hindia dan Samudera Pasifik, serta diapit oleh dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia. Kondisi demikian menunjukkan bahwa negara Republik Indonesia dengan posisi geografisnya menjadikan Indonesia sebagai jalan silang bagi jalur perlintasan pelayaran dan perdagangan Internasional yang sangat strategis. Oleh sebab itu kondisi alam yang demikian strategis perlu dibangun untuk dimanfaatkan seefektif mungkin dari aspek keimmigrasian. Artinya harus diciptakan suatu kebijakan khususnya terkait dengan aspek keimmigrasian dan pengimplementasiannya tepat waktu dan tetap asaran oleh para ASN yang bertugas untuk memberi layanan kepada masyarakat pengguna untuk mendapatkan nilai tambah atau *value* seoptimal mungkin.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar setiap kebijakan dapat mencapai tujuannya. Kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia yaitu para ASN yang menjadi ujung tombak dalam implementasi kebijakan. Artinya kegagalan dalam mengimplementasikan kebijakan keimmigrasian akan berpengaruh terhadap kinerja ASN Keimmigrasin. Pelaksanaan suatu kebijakan keimmigrasian akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksana kebijakan tersebut. Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi kebijakan yang bersangkutan yaitu SDM. SDM mempunyai peran yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan sumber daya yang lain, terlebih

di era seperti sekarang dimana tuntutan pengelolaan SDM agar lebih berkualitas semakin digaungkan, terutama dalam organisasi publik sebagai konsekuensi dari perubahan kehidupan suatu negara kearah yang semakin mengglobal.

Kajian secara empiris tentang pengaruh kebijakan keimmigrasian terhadap kinerja ASN telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dimana masih ditemukan *gap theory* antara peneliti yang satu dengan peneliti lainnya. Hasil penelitian, Sudjana S (2013), Jazuli.A (2016), Ndradi A (2019), Meyrin R.R.S.A (2016). Indarti S (2021) menjelaskan bahwa Kebijakan keimmigrasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Namun Riskianto A.P et al (2021) menjelaskan temuannya banyak pelayanan keimmigrasian yang susah dijalankan selama pandemi Covid-19, tetapi pelayanan tersebut harus terus berjalan, Hermawati, E (2015) menunjukkan bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping faktor kebijakan keimmigrasian, faktor kreativitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ASN (Suryana (2014:66). Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mengembangkan ide – ide dan menemukan cara – cara baru dalam memecahkan masalah untuk memanfaatkan peluang. Artinya seorang ASN harus memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugasnya agar mampu menyelesaikan jika terjadi masalah. Hasil penelitian Khalikussabir B.A.Q.Dj (2019), Widiastuti (2018), menjelaskan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Astri A.A. (2010) menjelaskan temuannya bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Disamping faktor Kebijakan keimmigrasian dan kreativitas, faktor kompetensi kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN. (Sedarmayanti,

2017:296), menyatakan bahwa kompetensi tenaga kerja sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga Tenaga kerja akan memiliki kinerja yang superior. Hasil penelitian Hanafiah. A Soebyakto B.B Saputra A.C (2020), Suardika. E (2020), Namun hasil temuan Nathalia D.P.C Kawiana I.P Trarintya.M.A.P (2021), Sitorus R.A.Y.L.M (2018) tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Rotella Persada Mandiri Perbaungan baik secara simultan, maupun secara parsial. Demikian juga temuan Yanti S' Haluddin Rumengan J (2019) menjelaskan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan Kebijakan Keimmigrasian adalah adanya tuntutan tugas dengan wilayah kerja yang relatif luas, jumlah pelayanan keimmigrasian yang relatif banyak dan tuntutan performa yang tinggi dari ASN, fasilitas kerja seperti perlengkapan kerja saat memberikan layanan (Kebijakaan dalam memberi layanan pada era Pandemi Covid-19), serta adanya keterbatasan sarana dan prasarana kerja dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat pengguna

Dari segi kreativitas, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian yaitu masih rendahnya kreativitas ASN dalam menangani secara mandiri jika ada permasalahan dalam memberi layanan bagi masyarakat pengguna.

Dari sisi Kompetensi Kerja terdapat beberapa masalah yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Tanjung Perak, yaitu belum adanya kesempatan yang sama untuk maju bagi seluruh ASN, dimana institusi belum mampu memberikan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik, pekerjaan yang rutinitas dan sukar - mudahnya pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja karena kompetensi kerja yang paspasan.

Dari sisi kinerja, ASN Kantor Imigrasi Kelas I TPI Tanjung Perak dalam bekerja saat ini belum ada peningkatan mutu hasil pekerjaan

dimana pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat tetapi selesai dalam waktu yang lebih lama, sikap ASN dalam memberikan pelayanan masih kurang prima, adanya ASN yang belum memahami substansi dasar tentang pekerjaan, etos kerja yang rendah, serta kondisi fisik tempat bekerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang “Kebijakan Keimmigrasian, Kreativitas, Kompetensi Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI **Tanjung Perak**.”

TINJAUAN TEORITIS

Kebijakan Keimmigrasian

Menurut Wahab S.A. (2008:15), Janosik (1987:12) menyatakan bahwa; kebijakan yang sering juga disebut sebagai *policy* adalah peraturan yang dikeluarkan oleh yang berkepentingan seperti halnya Kantor keimmigrasian untuk ketertiban dalam kegiatan imigrasi yang memiliki kekuatan hukum, ditentukan oleh otoritas yang berwenang atau yang kompeten, yang berkaitan dengan tindakan mereka di bawah pengawasan yang berwenang.

Desai (2003:138), Clapper (2006), menyatakan pendapat senada bahwa kebijakan Keimmigrasian adalah segala peraturan yang diciptakan oleh pemerintah untuk menilai apakah suatu organisasi baik di lingkungan pemerintah seperti kantor imigrasi maupun aktivitas usaha/bisnis dilaksanakan dengan baik. Jadi kebijakan keimmigrasian adalah mengendalikan perilaku para ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka dalam memberikan layanan terhadap masyarakat pengguna layanan baik dilingkungan dalam negeri maupun terkait dengan urusan lintas negara. Layanan keimmigrasian utamanya adalah terkait dengan penerbitan, a) Paspor, b) Visa c). Izin Keimmigrasian d). Kebijakan Selektif (*Selective Policy*). Dalam memberikan layanan para ASN harus bekerja secara profesional agar mampu memberikan layanan secara akurat, tepat waktu

dan tepat sasaran tentang aplikasi Kebijakan Keimmigrasian, sehingga kinerja para ASN yang melayani masyarakat pengguna optimal.

Menurut Gaffar.A, (2009: 295) Dalam mengimplementasikan suatu kebijakan sering terjadi kendala. Oleh sebab itu dalam setiap mengimplementasikan suatu kebijakan selalu diikuti dengan pengamatan terhadap isi kebijakan tentang , Informasi, Dukungan, Pembagian Potensi yang merupakan tugas para ASN Keimmigrasian. Dalam hal implementasi kebijakan para ASN juga akan menampung keluhan dari objek kebijakan yang selanjutnya diinformasikan kepada yang berwenang untuk selanjutnya akan di evaluasi baik isi kebijakan maupun pengimplementasiannya.

Adapun Variabel Kebijakan Keimmigrasian dalam penelitian ini ini diindikasikan oleh 5 (lima) indikator merujuk pada Van Meter dan Van Horn dalam Wahab,(2004 : 79) yang terdiri dari; 1) Sasaran Kebijakan Jelas, 2) Kebijakan tidak bertentangan dengan kebijakan lainnya, 3) Kemudahan pelaksanaan Kebijakan, 4) Ketersediaan Pedoman Pelaksanaan Kebijakan, 5) Kejelasan Implementasi Kebijakan

Kreativitas

Zimmerer (1996:51), menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mengembangkan ide – ide dan menemukan cara – cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang. Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Suryana (2014:66), bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berpikir sesuatu yang baru dan berbeda (*thinking new things*), merupakan awal terbentuknya ide dalam melaksanakan pekerjaannya.

Slamet S., (2014:16) menegaskan bahwa faktor kreativitas memegang peranan penting agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya, tidak terlepas bagi para ASN yang memberikan layanan terhadap masyarakat pengguna. Oleh sebab itu kreativitas merupakan sebuah pemikiran dan tindakan yang wajib dimiliki oleh seorang ASN ataupun tenaga kerja dan dilakukan secara

berkesinambungan tanpa henti sebagai upaya mempertahankan kinerjanya yang optimal (Semiawan,2009: 44).

Utami (2009: 12), Nursito (1999:34), David Cambel dalam Bambang S. (2010:9), bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan bisnis, keluarga, lingkungan masyarakat yang berprfesi sebagai ASN dalam memberikan pelayanan keimmigrasian. Hal inilah yang membentuk kinerja yang superior karena ASN yang bersangkutan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Utami M (2009:31) pentingnya pengembangan kreativitas ini memiliki empat alasan, yaitu : 1) Dengan berkreasi, orang dapat mewujudkan dirinya, perwujudan dirinya, perwujudan diri tersebut termasuk salah satu kebutuhan pokok dalam hidup manusia. Menurut Maslow dalam Munandar, (2009), kreativitas juga merupakan manifestasi dari seseorang yang berfungsi sepenuhnya dalam perwujudan dirinya. 2) Kreativitas atau berfikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat kemungkinan kemungkinan untuk menyelesaikan suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran dalam pendidikan (Guilford, 1967)..

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan ciri orang yang kreatif adalah orang yang memiliki kemampuan dalam melihat masalah yang ada, kemampuan menciptakan ide atau gagasan untuk memecahkan masalah, terbuka pada hal-hal baru serta menerima hal-hal tersebut sehingga akan memiliki kinerja yang superior.

Dalam penelitian ini kreativitas diindikasikan oleh 6 (enam) indikator merujuk pada Munandar dalam Hamzah B. Uno dan Nurdin M, (2011: 252) terdiri dari; 1) Memiliki rasa ingin tahu yang luar biasa, 2) Menciptakan berbagai ide guna memecahkan permasalahan,

3) Sering mengajukan tanggapan yang unik, 4) Berani mengambil resiko, 5) Suka mencoba, 6) Peka terhadap keindahan dan segi estetika dari lingkungan.

Kompetensi Kerja

Dubois D.D, & Rothwell,W.J. (2014:115) yang dimaksud dengan kompetensi tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja untuk menerapkan atau menggunakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tepat sasaran. Spencer (1993:15), Wibowo (2007:110) dan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), Usman (2006:4), menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dilandasi atas keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) serta didukung oleh sikap kerja (*behavior*) yang dituntut oleh pekerjaan tersebut sehingga memiliki kinerja yang handal..

Sedarmayanti (2017: 293) mempertegas bahwa setiap tenaga kerja yang ada dalam organisasi harus memiliki kompetensi karena dalam setiap melaksanakan pekerjaannya harus didasari kompetensi bila tidak ingin memperoleh kinerja rendah.).Wibowo (2012), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kerja yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan yang meliputi, a) Keyakinan dan Nilai-nilai seseorang tenaga kerja terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaannya. b) Keterampilan sangat berpengaruh terhadap tingkat kompetensi seorang tenaga kerja. c) Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, d) Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. e) Isu Emosional., f) Kemampuan Intelektual, Kompetensi tergantung pada pemikiran

kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Selanjutnya untuk mengatasi hambatan kompetensi karyawan 1) perlu dimotivasi agar mau terusterang mengakui kekurangan dan kelemahannya, orang mengakui dengan terusterang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya, 2) Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*). Pekerjaan manajer dan *coach* termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya, 3) Mengidentifikasi Hambatan (*identifying barriers*). 4) Memasukkan mekanisme dukungan (*including support mechanism*). Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah: a) Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak, b) Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain, c) Menggunakan penghargaan atau tingkatan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2017:238) mempertegas bahwa penilaian Kompetensi Kerja di setiap perusahaan perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat kompetensi masing-masing tenaga kerja. Metode pengukuran kompetensi tenaga kerja merupakan serangkaian proses yang diadakan untuk membandingkan antara kompetensi posisi yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang saat ini dimiliki oleh setiap tenaga kerja atau pemangku jabatan saat ini. Untuk mendapatkan data atau informasi valid yang dapat dijadikan sebagai bukti untuk menunjukkan apakah pemangku jabatan tersebut memenuhi kompetensi minimal atau tidak. Proses pengukuran kompetensi tenaga kerja ini sendiri kebanyakan digunakan oleh bidang Human Resource (HR) untuk menentukan jenjang karir seorang tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Gordon dalam Sutrisno E (2011:204) indikator kompetensi kerja diindikasikan oleh enam indikator yaitu; 1) Tingkat Pengetahuan, 2) Tingkat Pemahaman 3) Keterampilan, 4) Nilai, 5) Sikap, 6) Minat

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti, (2017:145), Hasibuan (2012:105) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Lebih tegas menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud dengan Kinerja ASN adalah apa yang dilakukan oleh seorang ASN yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:67) yang merumuskan bahwa :

- *Human performance* = *ability* + *motivation*
- *Motivation* = *attitude* + *situation*
- *Ability* = *knowledge* + *skill*

Selanjutnya untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian oleh atasan langsung maupun diri sendiri. Oleh karena itu capaian atau tingkat kinerja pegawai perlu dievaluasi oleh atasan langsung dari ASN yang bersangkutan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*), adalah proses melalui bagaimana suatu organisasi melakukan evaluasi atau menilai kinerja pegawai (Handoko, 1992:68), Ivancevich (2004:133) Sastrohadiwiryo (2003:87, Mathis and Jackson (2002:33), menjelaskan . Penilaian kinerja merupakan bagian terpenting dari proses manajemen kinerja, dan manajemen kinerja adalah proses kerja dari para eksekutif, manajer dan supervisor untuk mengarahkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Aswathappa (2002:68), "penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu untuk meningkatkan kinerja baik pegawai maupun para manajer. Sastrohadiwiryo (2003:98), menjelaskan lebih rinci mengenai manfaat penilaian kinerja yaitu; perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, difisiensi proses penempatan staf, keakuratan informasi, perbaikan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan eksternal, umpan balik bagi SDM.

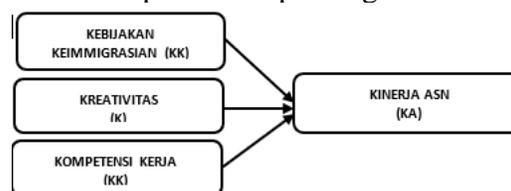
Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kerja dalam suatu organisasi sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017:143) yaitu; 1) faktor individual yang terdiri dari: a) Kemampuan dan keahlian, b) Latar belakang, c) Demografi, Faktor psikologis yang terdiri dari: a) Persepsi, b) Attitude, c) Personality, d) Pembelajaran, e) Motivasi, 3. Faktor organisasi yang terdiri dari: a) Sumber daya, b) Kepemimpinan, c) Penghargaan, d) Struktur, e) Job design. Menurut Sedarmayanti (2017: 145), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diriseseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Berdasarkan pengertian di atas maka variabel Kinerja ASN dalam Penelitian ini dibentuk oleh lima Indikator merujuk pada Flippo (1984) disesuaikan dengan objek penelitian yaitu; 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kerja sama, dan 5) Kemandirian.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Rerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan kaitan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang

akan diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak

Hipotesis 2: Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak

Hipotesis 3: Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kantor

Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *causal comparative research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017:11). Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan Kebijakan Keimmigrasian Kreativitas, Kompetensi Kerja sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap Kinerja ASN sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Yang berjumlah 100 orang.

Teknik pengambilan sampel, karena populasi penelitian ini adalah *finit* dan jumlah anggota atau elemen populasi adalah 100 orang maka dalam penelitian ini digunakan metode sensus atau *complete enumeration* yang juga disebut sebagai sampel jenuh.

Jenis data yang digunakan adalah data subjek (*self-report data*) berupa persepsi, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara terhadap

ASN Keimmigrasian Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Dan Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yaitu daftar kuisioner. Adapun data dan informasi yang dikumpulkan yaitu tentang data ASN Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjung perak. Dalam penelitian ini variabel dibedakan menjadi dua jenis yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*.

1. Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kebijakan Keimmigrasian (KK), Kreativitas (K), dan Kompetensi Kerja (KK)
2. Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN (KA).

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang didefinisikan secara konseptual dan selanjutnya secara operasional masing masing variabel didefinisikan berikut indikatornya sebagai berikut :

1. **Kebijakan Keimmigrasian (X1)**. adalah seluruh peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah terkait dengan hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara. Kebijakan Keimmigrasian diindikasikan oleh lima indikator merujuk pada Van Meter dan Van Horn dalam Wahab,(2004 : 79) yang terdiri dari; 1) Sasaran Kebijakan Jelas (X1.1), 2) Kebijakan tidak bertentangan dengan kebijakan lainnya (X1.2), 3) Kemudahan pelaksanaan Kebijakan (X1.3), 4) Ketersediaan Pedoman Pelaksanaan Kebijakan (X1.4), 5) Kejelasan Implementasi Kebijakan (X1.5)
2. **Kreativitas Kerja (X2)** adalah kemampuan ASN untuk menciptakan ide, gagasan, dan berkreasi dalam memecahkan masalah pelayanan secara spontanitas dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN tanpa menyimpang dari kebijakan Keimmigrasian. Kreativitas diindikasikan oleh 6 (enam) indikator merujuk pada Munandar dalam Hamzah B. Uno dan Nurdin Mohamad, (2011: 252) terdiri dari: 1) Memiliki rasa ingin tahu yang luar biasa,

(X2.1), 2) Menciptakan berbagai ide guna memecahkan permasalahan (X2.1), 3) Sering mengajukan tanggapan yang unik (X2.3), 4) Berani mengambil resiko (X2.4), 5) Suka mencoba,(X2.5), 6) Peka terhadap keindahan dan segi estetika dari lingkungan.(X2.6)

3. **Kompetensi Kerja (X3)** adalah kemampuan ASN Keimmigrasian untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu baik dalam jumlah maupun mutu sesuai dengan standar kerja sebagai mana ditentukan oleh organisasi. Kompetensi Tenaga Kerja terdiri dari enam Indikator merujuk pada Gordon dalam Sutrisno E (2011:204) yang terdiri dari: 1) Tingkat Pengetahuan (X3.1), 2) Tingkat Pemahaman (X3.2), 3), Keterampilan (X3.3), 4). Nilai (X3.4), 5). Sikap (X3.5), 6). Minat (X3.6)
4. **Kinerja ASN (Y)**, adalah hasil yang dicapai oleh ASN baik berupa barang ataupun jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri ASN dilihat dari mutu, jumlah dan waktu penyelesaiannya dalam suatu periode. Kinerja ASN diindikasikan oleh lima Indikator merujuk pada Flippo (1984) disesuaikan dengan objek penelitian yaitu; 1) Kuantitas pekerjaan,(Y1), 2) Kualitas pekerjaan,(Y2), 3) Ketepatan waktu, (Y3), 4) Kerja sama, dan (Y4), 5) Kemandirian.(Y5)

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, dengan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta Uji Asumsi Klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden.

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang karakteristik responden yaitu sebanyak 100 orang ASN Keimmigrasian Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak terkait dengan data;

(1) Jenis Kelamin, (2) Usia, (3) Tingkat pendidikan (4) Pengalaman Kerja, seperti ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden

NO	Karakteristik	Deskripsi	Frek	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	72	72,00
		Perempuan	28	28,00
2	Usia	21 - 25	6	6,00
		26 - 30	11	11,00
		31 - 35	14	14,00
		36 - 40	19	19,00
		41 - 45	22	22,00
		46 - 50	23	23,00
		51 ke atas	5	5,00
3	Pendidikan	SLTA	18	18,00
		D3	3	3,00
		S1	69	69,00
		S2	10	10,00
4	Pengalaman Kerja	1 - 5	7	7,00
		6 – 10	28	28,00
		11 – 15	35	35,00
		16 – 20	30	30,00

Data Primer (2021) diolah

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki jenis kelamin laki laki sebanyak 72 orang (72,00%) sedang perempuan berjumlah 28 orang (28,00%). Usia responden antara 21 – 25 tahun sebanyak 6 orang (6,00%), berusia 26 – 30 tahun sebanyak 11 orang (11,00%), berusia 31 – 35 sebanyak 14 orang (14,00 %), berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 19 orang (19,00%), Usia 41 – 45 sebanyak 22 orang (22,00%), Berusia 46 – 50 sebanyak 23 orang (23,00%), usia 51 tahun ke atas sebanyak 5 orang (5,00%). Responden yang memiliki Pendidikan SLTA sebanyak 18 Orang (18,00%), dan D3 sebanyak 3 orang (3,00%). Sedang lulusan S1 sebanyak 69 orang (69,00%), lulusan S2 sebanyak 10 orang (10,00%). Jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1 s.d 5 tahun sebanyak 7 orang (7,00%), responden yang memiliki masa kerja antara 6 s.d 10 tahun sebanyak 28 orang (28,00 %), responden yang memiliki masa kerja 11 s.d 15 tahun sebanyak 35 orang (35,00 %), responden yang memiliki masa kerja 16 s.d 20 tahun sebanyak 30 orang (30,00%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini langkah yang ditempuh untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

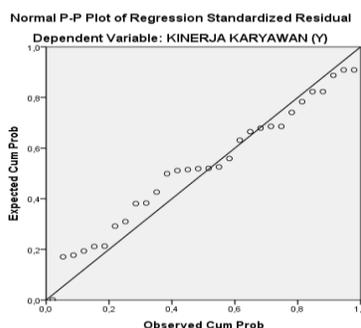
Variabels	Alpha
Kebijakan Keimmigrasian (X1)	815
Kreativitas (X)	816
Kompetensi Kerja (X3)	756
Kinerja ASN (Y)	794

Sumber. Hasil Kuisisioner 2021 (diolah)

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel bila nilai koefisien alpha > taraf signifikansi 0,6. Maka kuisisioner tersebut reliabel dan bila koefisien alpha < taraf signifikansi 0,6 maka kuisisioner tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan olah data melalui dengan bantuan SPSS diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel Kebijakan Keimmigrasian (X1), Kreativitas (X2), Kompetensi Kerja (X3) dan Kinerja ASN (Y) yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat dipertanggung jawabkan serta dapat dipergunakan sebagai dasar untuk mencari fakta. Berdasarkan uji reliabilitas diketahui nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 seperti ditunjukkan pada Tabel 2. Dengan demikian item – item pernyataan pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kinerja ASN dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk menganalisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2016:112).. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik titik mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel-variabel bebasnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013:118)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

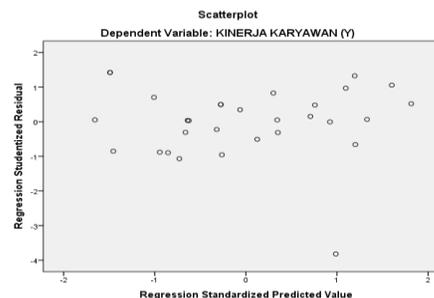
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kebijakan	0,880	1,136
Keimmigrasian	0,979	1,021
Kreativitas	0,884	1,132

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat dianggap tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel bebas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas yang lebih besar dari 10 persen (0.1) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai kurang dari 10. (Ghozali, 2013:118)

Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varian residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Untuk memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Ghozali, 2016:105).



Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* di atas dengan pencar antara *standardized residual* *SRESID dan *standardized predicted value* *ZPRED tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga bias dianggap residual mempunyai *variance* konstan (*homoscedasticity*). Kesimpulannya regresi terbebas dari kasus heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji Glejser dengan persamaan : $Abs(res) = \beta_1 KK + \beta_2 K + \beta_3 KA$. Hasil perhitungan heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah sebagai berikut

Tabel 4. Uji Heteroskedastik Metode Glejser

Variabel	Prob	Keterangan
Kebijakan Keimmigrasian (KK)	0,942	Tidak ada heteroskedastik
Kreativitas (K)	0,470	Tidak ada heteroskedastik
Kompetensi Kerja (KK)	0,606	Tidak ada heteroskedastik

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai probabilitas untuk ketiga variabel lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05, karena itu ketiga variabel tersebut tidak ada gejala heteroskedastisitas. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai variasi data hasil regresi Kebijakan Keimmigrasian (KK), Kreativitas (K) dan Kompetensi Kerja (KK) terhadap Kinerja ASN homogen (tidak terjadi heteroskedastik).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis pengaruh Kebijakan Keimmigrasian, Kreativitas, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel di bawah ini

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,347	,161	
Kebijakan Keimmigrasian (KK)	,618	,197	,545
Kreativitas (K)	,336	,149	,403
Kompetensi Kerja (KK)	,431	,154	,410

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 5 tersebut di atas maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,347 + 0,618 X_1 + 0,336 X_2 + 0,431 X_3 + \varepsilon_r$$

Dimana:

Y : Kinerja ASN

X₁ : Kebijakan Keimmigrasian

X₂ : Kreativitas

X₃ : Kompetensi Kerja

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Kebijakan Keimmigrasian (KK), Kreativitas (K), Kompetensi Kerja (KK) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Kebijakan Keimmigrasian (KK), Kreativitas (K), Kompetensi Kerja (KK) terhadap Kinerja ASN
- Konstanta sebesar 0,347 menunjukkan besarnya pengaruh Kebijakan Keimmigrasian (KK), Kreativitas (K), dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KA), apabila variabel bebas tersebut tidak berubah, maka diprediksikan Kinerja ASN sebesar 0,347 satuan. sebesar 0,618, berarti jika Kebijakan Keimmigrasian (KK) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja ASN (KA) akan mengalami kenaikan sebesar 0,618 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- Koefisien regresi untuk Kreativitas (K) sebesar 0,336, berarti jika Kreativitas (K) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja ASN (KA) akan mengalami kenaikan sebesar

0,336 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

- Koefisien regresi untuk Kompetensi Kerja (KK) sebesar 0,431, berarti jika Kompetensi Kerja (KK) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja ASN (KA) akan mengalami kenaikan sebesar 0,431 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Diuji dengan uji F. (Ghozali, 2011). Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak atau tidak dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.

Hasil pengolahan uji F dapat dilihat pada Tabel 6 bawah ini

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,936	3	2,3120	28,264	,000 ^b
Residual	2,127	26	0,0818		
Total	9,063	29			

Sumber : Data Diolah, lampiran 4

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 28,264$ pada $p\text{-value}$ yaitu $0,000 < \text{taraf signifikansi}$ yaitu 0,05 yang hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan Keimmigrasian (KK), Kreativitas (K) dan Kompetensi Kerja (KK) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

Kriteria pengujian koefisien determinasi berganda :

- Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar R^2) menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama kuat (model yang digunakan mendekati kebenaran).
- Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil R^2) menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama semakin lemah (model yang digunakan kurang tepat).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.738	.286

Sumber : Lampiran 4, diolah

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,765 artinya Kebijakan Keimmigrasian, Kreativitas, dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui secara parsial besarnya pengaruh variabel bebas Kebijakan Keimmigrasian, Kreativitas, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN secara parsial.

Pengambilan keputusan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti Kebijakan Keimmigrasian, Kreativitas, dan Kompetensi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.
- Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Kebijakan Keimmigrasian, Kreativitas, dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	Sig
	B	Std. Error		
Kebijakan Keimmigrasian	0,618	0,197	0,004	0,05
Kreativitas	0,336	0,149	0,033	0,05
Kompetensi Kerja	0,431	0,154	0,009	0,05

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengujian hipotesis 1 : Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh terhadap Kinerja ASN menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,618 dan sig. 0,004 $<$ taraf signifikansi (α), berarti Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh terhadap Kinerja ASN diterima.

- Pengujian hipotesis 2 : Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja ASN menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,336 dan sig. 0,033 $<$ taraf signifikansi (α), berarti Kreativitas berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja ASN diterima.

- Pengujian hipotesis 3 : Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,431 dan sig. 0,009 $<$ taraf signifikansi (α), berarti Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN diterima.

Pembahasan Pengaruh Kebijakan Keimmigrasian Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian; Hermawati, Ema (2015), Sudjana S (2020), Jazuli.A (2016). Ndradi A (2019), Meyrin R.R.S.A (2016), Riskianto A.P, Listiantoro R.A, Makandolu S.M (2021). Indarti S (2021), Namun hasil penelitian ini tidak searah dengan temuan Hermawati, Ema (2015) yang menjelaskan bahwa Variabel kebijakan pemerintah daerah secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa ASN pada kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak sangat setuju bahwa tidak mengalami kendala dalam memberikan layanan Keimmigrasian kepada masyarakat pengguna karena sasaran kebijakan keimmigrasian jelas, Kebijakan Keimmigrasian yang dikeluarkan memiliki tujuan yang jelas, cara mengimplementasikan setiap kebijakan cukup jelas. Mayoritas ASN berpendapat bahwa Kebijakan keimmigrasian sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN. Oleh sebab itu untuk mempertahankan kinerja ASN sesuai dengan tugas pokok masing masing perlu melakukan kajian tentang wilayah kerja yang tidak terlalu luas, jumlah pelayanan keimmigrasian yang proporsional, kelengkapan fasilitas kerja seperti perlengkapan kerja saat memberikan layanan (Kebijakan dalam memberi layanan pada era Pandemi Covid-19),

Menurut Desai (2003:139) semua kebijakan diimplementasikan melalui para ASN yang bertugas untuk melayani masyarakat pengguna dengan harapan dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan

(Gaffar A, (2009: 295).. Mazmanian D.A. dan Sabatier. P .A dalam Wahab S.A, (2005: 64) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa: memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program kebijakan dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian baik yang dialami para ASN yang memberi layanan maupun masyarakat yang dilayani. Artinya kegagalan dalam mengimplementasikan kebijakan keimmigrasian akan berpengaruh terhadap kinerja ASN Keimmigrasian. Pelaksanaan suatu kebijakan keimmigrasian akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksana kebijakan tersebut. Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi kebijakan yang bersangkutan.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kreativitas berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Berdasarkan tanggapan responden bahwa ASN sangat setuju dalam meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan layanan terhadap masyarakat yang ingin menggunakan jasa layanan keimmigrasian salah satunya adalah melalui kreativitas yaitu dengan cara, memiliki rasa ingin tahu yang luar biasa bagaimana cara meningkatkan kreativitas kerja mereka, ASN selalu berusaha untuk menciptakan berbagai ide guna memecahkan permasalahan kerja, ASN sering mengajukan tanggapan yang unik atas pertanyaan rekan kerja, demi untuk kelancaran dalam memberi layanan kepada masyarakat, ASN berani mengambil resiko, ASN suka

mencoba ide ide mereka sepanjang tidak menimbulkan masalah kerja. ASN memiliki kepekaan terhadap keindahan dan segi estetika dari lingkungan kerja, ASN memiliki rasa ingin tahu yang luar biasa bagaimana cara meningkatkan kreativitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini searah temuan Khalikussabir B.A.Q.Dj (2019) *Simatupang T.H* (2016) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja ASN. Astri Aisyah Azzahra (2010) menjelaskan temuannya bahwa Pengembangan Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun kreativitas memiliki pengaruh yang tidak signifikan walau positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja ASN adalah melalui kreativitas. Karena menurut Suryana (2014:66), kreativitas adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk dapat memikirkan dan mengembangkan ide-ide baru, cara cara baru dalam melihat masalah dan peluang sehingga muncul solusi kreatif. Dalam tugas mengaplikasikan kebijakan keimmigrasian tidak selamanya berjalan dengan lancar walaupun kebijakan tersebut relatif sudah jelas. Namun sering juga timbul masalah bagi masyarakat pengguna kebijakan tersebut salah pengertian. Untuk mengatasi hal tersebut ASN keimmigrasian harus mampu mengatasinya dengan berpikir secara kreatif tanpa mengesampingkan tujuan utama dari kebijakan. Artinya seorang ASN harus memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugasnya agar mampu menyelesaikan jika terjadi masalah.

Semiawan C.R (2009: 44), hakikat dari kreativitas adalah kemampuan tenaga kerja dalam modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru Misalnya jika seseorang ASN yang bertugas pada layanan keimmigrasian harus mampu memberi layanan bagi masyarakat pengguna dimana mereka memiliki karakter dan keterbatasan pemahaman. Artinya dalam memberikan layanan keimmigrasian bagi masyarakat yang berbeda tingkat pengetahuan dan keterbatasan,

maka dalam melayaninya para ASN harus bisa lebih kreatif dalam memberikan pemahaman atas arti pentingnya suatu kebijakan yang harus di jalankan oleh masyarakat yang menggunakan layanan keimmigrasian. Oleh sebab itu terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian di setiap organisasi khususnya yang memberikan jasa layanan keimmigrasian, yaitu perlu diberikan kesempatan bagi setiap ASN untuk meningkatkan kreatifitasnya baik melalui pendidikan formal maupun nonformal (Semiawan C.R (2009: 44). Disamping pendidikan nonformal ataupun formal, Zularnain dalam Munandar (2002) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerikayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Sedang faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko dan sifat asertif (Kuwato, dalam Zulkarnain, 2002).

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Kantor Immigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Hal ini menunjukkan apabila suatu organisasi ingin meningkatkan kinerja para pegawainya dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi. Semakin baik kompetensi seorang tenaga kerja maka akan semakin efisien dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. (Spenser, 1993:76), Sedarmayanti (2017:245).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan responden bahwa untuk menciptakan kinerja yang unggul seorang tenaga kerja harus memiliki kompetensi kerja yang handal. Responden sangat setuju bahwa dengan kompeten si yang unggul ASN tidak mengalami kendala dalam memberi layanan keimmigrasian kepada para pengguna jasa layanan keimmigrasian, ASN tidak menemui kendala dalam memberi layanan

keimmigrasian karena ASN memiliki Keterampilan secara teknis dalam memberikan layanan Keimmigrasian bagi masyarakat pengguna, ASN memiliki pemahaman bagaimana cara memberi layanan prima kepada masyarakat sesuai dengan nilai instansi, bahwa dalam memberi layanan kepada masyarakat pengguna layanan ASN bersikap secara profesional, bahwa dalam memberikan layanan Keimmigrasian kepada masyarakat pengguna ASN tidak merasa terbebani karena pekerjaan ini sesuai dengan minat ASN. Dengan demikian untuk mempertahankan kinerja yang optimal, organisasi harus memberi kesempatan yang sama untuk maju bagi seluruh ASN, dimana institusi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik, pekerjaan yang rutinitas dan sukar - mudahnya pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja ASN karena kompetensi kerja yang paspasan. perlu disikapi sebaik mungkin. Dari sisi kinerja, ASN dalam bekerja harus mampu untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dimana pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat tidak perlu menyelesaikannya dalam waktu yang lebih lama, sikap ASN dalam memberikan pelayanan harus prima, adanya ASN yang belum memahami substansi dasar tentang pekerjaan, etos kerja yang rendah, serta kondisi fisik tempat bekerja yang kurang kondusif sebaiknya perlu mendapat perhatian khusus untuk mencegah turunnya kinerja para ASN.

Dengan kompetensi tenaga kerja akan memiliki kinerja. Sedarmayanti (2017:296) menyatakan bahwa kompetensi tenaga kerja sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga Tenaga kerja akan memiliki kinerja yang superior. Selanjutnya menurut Dubois D.D, & Rothwell, W.J. (2014:115) yang dimaksud dengan kompetensi tenaga kerja adalah, kemampuan tenaga kerja untuk menerapkan atau menggunakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat

waktu dan tepat sasaran. Wibowo (2007:110) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dilandasi atas keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) serta didukung oleh sikap kerja (*behavior*) yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Artinya untuk menjamin kinerja yang optimal maka ASN harus memiliki kompetensi kerja sesuai dengan karakteristik tugas pokok dan fungsi masing masing tenaga kerja. Menurut Spencer (1993:95) bahwa kompetensi berkaitan erat dengan kinerja. Artinya semakin kompeten seorang ASN maka akan semakin efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditunjukkan oleh kinerja yang superior. Menurut Brockbank.W.(1999) bahwa setiap organisasi akan dapat meraih keberhasilannya jika para tenaga kerja memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya masing masing. Menurut Brockbank.W.(1999) bahwa setiap organisasi akan dapat meraih keberhasilannya jika para tenaga kerja memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya masing masing. Sedarmayanti (2017:238) mempertegas bahwa penilaian kompetensi tenaga kerja yang ada di setiap perusahaan perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat kompetensi masing masing tenaga kerja sebelum terjadi kemerosotan kinerja. Oleh sebab itu metode penilaian kompetensi tenaga kerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya tidak sama namun yang pasti tujuannya adalah sama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka simpulan dari hasil penelitian ini adalah Pertama. Kebijakan Keimmigrasian berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Kedua, Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak. Ketiga Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja ASN Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjung Perak.

Saran

Dalam menentukan wilayah kerja agar benar benar diperhitungkan sesuai dengan kemampuan ASN, mengurangi jumlah pelayanan keimigrasian yang banyak dan tuntutan performa yang tinggi dari ASN, melengkapi fasilitas kerja seperti perlengkapan kerja saat memberikan layanan (Kebijakan dalam memberi layanan pada era Pandemi Covid-19), penambahan sarana dan prasarana kerja dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat pengguna.

Perlu adanya program peningkatan kreativitas, untuk mengatasi rendahnya kreativitas ASN dalam menangani masalah secara mandiri jika ada permasalahan dalam memberi layanan bagi masyarakat pengguna.

Perlu adanya program yang memberikan kesempatan yang sama untuk maju bagi seluruh ASN, dimana institusi menciptakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik, pekerjaan yang rutin dan sukar - mudahnya pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja karena kompetensi kerja yang paspasan.

Perlu adanya suatu cara dalam peningkatan mutu hasil pekerjaan dimana pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat tetapi selesai dalam waktu yang lebih lama, agar sikap ASN dalam memberikan pelayanan yang prima, pemberian motivasi bagi ASN yang belum memahami substansi dasar tentang pekerjaan, etos kerja yang rendah, serta kondisi fisik tempat bekerja yang kurang kondusif dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astri A.A. 2010 Pengaruh Pengembangan Pegawai, Kreativitas Dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai timur e-Journal Pemerintahan Integratif Vol, 4 (4): pp. 592-606
- [2] Aswathappa K, 2002, Human Resource and Personnel Management Text and Cases, Third Edition, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- [3] Bambang R..2010. Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan, ed. 4, BPFYOGYAKARTA
- [4] Bulgis Abd. Qodir Djae Iani Khalikussabir . 2019. Pengaruh Inovasi, Kre ativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Uptd Peternakan Kec. Woja Dompu e – Jurnal Riset Manaje men PRODI MANAJEMEN Vol 1(2)
- [5] Bulgis Abd. Qodir Djaelani Khalikussabir. 2019. Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu e – Jurnal Riset Manaje men Prodi Manajemen Vol.1()
- [6] Chandrawaty.C dan Wido do.W. 2020. The Media tion Mecha nism Effect of Self-Effi cacy and Achieve ment Motivation on Job Satisfac tion: The Per sonality Perspective Journal of Xi'an Univer sity of Architecture & Technology Vol 12(5) 258-266
- [7] Clapper L, Luc Laeven, Raguram Rajan, 2006, Entry Regulation as a barrier to entrepreneurship, Journal of Financial Economic, Vol.2 No. 2 pp. 591-629.
- [8] Da Silva J.D.; Riana I.G; Soares A.P. 2020. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Inovasi dan Kinerja Kar yawan (Studi Dilakukan pada LSM Anggota FONGTIL) International Jour nal of Multicul tural and Multireligious Un derstanding (IJMMU Vol. 7(9))
- [9] Darmawan . 2016. Implemen tasi Kebija kan Survei Kepuasan Masyarakat pada unit Penyelenggara Layanan Publik Kemen teri an hukum dan Ham Jurnal Ilmiah Kebija kan Hukum Vol 10(1)
- [10] Davis, Keith, & Newstrom, W., John. 1997. Human Behavior At Work:

- Organizational Behavior. New York: McGraw Hill International.
- [11] Desai V. 2003. Management of A Small-Scale Industry, Tenth Edition, Himalaya Publishing House, Mumbay India.
- [12] Dubois, D. D., & Rothwell, W.J. 2014. Competency-based human resources management. Palo alto: Davies-black publishing
- [13] Flippo E.B, 1984, Manajemen Personalialia, Erlangga, Surabaya.
- [14] Gaffar A, 2009: 295. Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- [15] Ghozali, I F. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Gomes. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Andi offset
- [17] Hamzah B.U. Belajar Dengan Pendekatan PAILKEM, Jakarta, PT Bumi Aksara 2011
- [18] Hana fiah. A Soebyakto B.B Saputra A.C .2020. the effect of communication and motivation to work achi evement with compe tence as in tervening variables in nurse in Bha yangkara hospital Palembang Master of Management Sciences Sriwijaya Univer sity
- [19] Handoko, H. T. 1992. Manajemen Personalialia dan SDM. Jakarta: BPFE.
- [20] Hasibuan, M S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- [21] Hermawati, E. 2005. Perbedaan Tekanan Darah Tenaga Kerja pada Intensitas Kebisingan yang Berbeda di PT. Purinusa Eka Persada Semarang. Skripsi Unpublished. Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
- [22] Hermawati, Ema . 2015. Pengaruh Kebijakan Peme rintah Daerah Dan Motivasi Kea dap Kinerja Pegawai Di nas Sosial Provinsi Ka limantan Tengah Tesis Unpublished. Universi tas Terbu ka Program Pascasar jana S2. Kebijakan Publik
- [23] Indarti S.T . 2021. Kebijakan Ke imigrasian Di Masa Covid-19: Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Jurnal HAM Vol.12(1)
- [24] Islamy, M. Irfan. 2000. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta. Sinar Grafika.
- [25] Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T 2002. Organizational Behaviour and Management. Singapore: Irwin/McGraw-Hill
- [26] Janosik, Robert, J., 1987, Encyclopedia of the American Judicical System. Vol.II, New York:Scribner.
- [27] Jazuli. A . 2016. Implementa si Kebijakan Bebas Visa Dalam Pers pektif Keimi grasian Jurnal Ilmiah Kebija kan Hukum Vol 10(3)
- [28] Jazuli.A. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: Gama Media Offset.
- [29] Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [30] Marthin J.U dan Sutono N . 2017. The Effect Achieve ment Motiva tion, Leader ship Character and Internal Culture To wards Emplo yee's Perfor mance a Case Corpo rate from Indonesia Jurnal of Applied Management (JAM) Volume 15(1)
- [31] Mathis R, Jackson J. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- [32] Meyrina RR.S.A. 2016. Implementa si peningka tan kinerja mela lui me rit si tem guna melak sanakan un dang-un dang apara tur sipil nega ra no. 5 tahun 2014 di Kemente rian Hukum dan Ham. Jurnal Ilmiah Kebija kan Hukum Vol 10(1)
- [33] Mudhofar . 2021. The Effect of Performance Allowances on Motivati on Emplo yees work of Achieve ment and Orgnizatio nal Perfor mance in Go vernment Official Public Ad ministration Jour nal Vol 11(1) pp 101-111

- [34] Munandar,U.2009. Pengembangan kreativitas anak berbakat. Jakarta:Rineka cipta.
- [35] Nathalia D.P.C Kawiana I.P Trarintya.M.A.P .2021. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen, Ke wirau sa haan dan Pariwisata Vol. 1(2): PP 570-580
- [36] Ndrady A. 2019. Analisis Kebijakan Penerapan Kembali Asas Domisili dalam Permohonan Paspor RI: Pendekatan Normatif, Sosiologis dan Pelayanan Publik Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Vol. 13(3)
- [37] Nursito.1999. Kiat Menggali Kreativitas Mitra Gama Medya. Yoyakarta
- [38] Retningjati A, Yunita L, Sitorus M. 2018. Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan Journal of Management Science (JMAS) Vol. 1 (2), pp 36-40
- [39] Santoso. S. 2011. *Mastering SPSS Versi 19*. Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [40] Sastrohadiwiryo S. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- [41] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, PT. Refika Aditama, Bandung.
- [42] Semiawan, Conny R. .2009. Belajar dan Pembelajaran Prasekolah dan Sekolah Dasar.Jakarta:PT Index.
- [43] Septianti D, Pamuji M. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Teori Motivasi Berprestasi McClelland Terhadap Kinerja Karyawan Adminika Vol.4(1)
- [44] Simatupang T.H. 2016. Revitalisasi kesadaran hukum masyarakat dalam rangka mendukung perlindungan di Indonesia Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Vol 10(1)
- [45] Sitorus M Retningjati A, Yunita L, 2018. Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan Journal of Management Science (JMAS) Vol. 1 (2), pp 36-40
- [46] Slamet S.S., 2008, Perspektif Pembelajaran Sebagai Bidang Studi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- [47] Spencer, L & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- [48] Suardika.E. 2020. Peran Motivasi dalam Mediasi Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Poli Rawat Jalan Instalasi Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar Eka Suardika Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Vol.7(2), pp. 73-79
- [49] Sudjana, N. 2013. Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- [50] Sudjana.S . 2020. Pengaruh *work from home* terhadap kinerja ASN dikantor imigrasi kelas 1 khusus TPI Medan Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Vol. 14(2) pp. 223-242
- [51] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- [52] Suriati Osman, Siti Halijah Shariff, Moch. Nor Azali Lajin. 2016. Does Innovation Contribute to Employee Performance? Social and Behavior Science Vol.2(1) Pp 571-579.
- [53] Suryana. 2014. Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: Salemba Empat.
- [54] Sutrisno.E., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group, Jakarta
- [55] Tobing L.R.T.P. 2020. Analisis Kebijakan Visa dan Ijin Tinggal Keimmigrasian Dimasa Pandemi Covid – 19, Laporan Tugas Akhir, Program Studi D4 Administrasian Keimmigrasian Politeknik Imigrasi Tahun 2020.

-
- [56] Tobing R.T.P.L . 2020. Analisis Kebijakan Keimigrasian Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* Vol 10 (2)
- [57] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [58] Usman.A.S.P.H 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- [59] Utami. M. 2009. *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta:Rineka Cipta.
- [60] Wahab A., Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- [61] Wibowo.A. 2012. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [62] Widiastuti H, 2018, *Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan, Sikripsi (Unpublished) Program Study Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area*
- [63] Winarno.B., 2007. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, Edisi. Revisi, Yogyakarta: Media Pressindo.
- [64] Yanti S' Haluddin Rumengan J . 2019. *The Effect of Competency, Motivation of Work Training on the Work Achievement of Employees Classification Indonesia Bureau of Batam Branch*. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Vol. 03(03).
- [65] Zimmerer, W., Thomas, And Norman M., Scarborough, 2002, "Pengantar Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Kecil", (Edisi Bahasa Indonesia) Jakarta. Jakarta: PT. Rineka Cipta.