



## **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANTARANG KABUPATEN BULUKUMBA**

*The Influence of Human Resource Quality on Employee Performance at the Gantarang Sub-District Office, Bulukumba Regency*

**Ina Ramadhani<sup>1)</sup>, Muchriady Muchran<sup>2)</sup>, Andi Risfan Rizaldi<sup>3)</sup>**

**Email: [inaramadhani@gmail.com](mailto:inaramadhani@gmail.com)**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,  
Sulawesi Selatan 90231

### **Abstract**

*Human resources are the main asset in an organization that determines the success of achieving goals, including in government institutions. This study aims to examine the influence of human resource quality on employee performance at the Gantarang Sub-district Office, Bulukumba Regency. A quantitative research design was employed by involving the entire population of 40 employees as respondents through purposive sampling, considering that all members of the population met the research criteria. Data were collected using questionnaires and analyzed through simple linear regression and a partial test (t-test) with the assistance of SPSS version 26. The results show that human resource quality has a positive and significant effect on employee performance, indicating that improvements in employees' knowledge, skills, and attitudes contribute directly to better performance outcomes. These findings strengthen the theoretical perspective that human capital is a central factor in enhancing organizational effectiveness. The study concludes that efforts to strengthen employee competencies, provide training, and create a supportive work environment are essential strategies for improving public service performance in government institutions such as the Gantarang Sub-district Office.*

**Keywords:** *Quality of Human Resources, Employee Performance*

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan, termasuk dalam instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gantarang, Kabupaten Bulukumba. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 40 pegawai sebagai responden melalui teknik purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa seluruh anggota populasi memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear sederhana serta uji parsial (uji-t) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai berkontribusi langsung terhadap hasil kinerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat perspektif teoretis bahwa modal manusia merupakan faktor sentral dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya untuk memperkuat kompetensi pegawai, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik pada lembaga pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Gantarang.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, baik dalam lingkup besar maupun kecil. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam maupun teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas, kemampuan, dan profesionalisme pegawainya. SDM menjadi faktor strategis yang menentukan arah pengembangan organisasi, karena pelayanan yang berkualitas hanya dapat dicapai apabila didukung oleh aparatur yang kompeten, disiplin, serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas. Dalam konteks organisasi publik, SDM merupakan garda terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga kinerjanya menjadi cerminan kualitas pelayanan pemerintah. Peningkatan kualitas pelayanan publik telah menjadi agenda penting pemerintah Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Propennas). Undang-undang ini menekankan bahwa pelayanan publik harus ditingkatkan melalui perencanaan pembangunan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Salah satu instrumen yang digunakan adalah survei indeks kepuasan masyarakat yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai kualitas pelayanan sekaligus mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Data indeks ini juga menjadi pendorong bagi pegawai agar terus meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan tuntutan masyarakat. Artinya, kualitas SDM aparatur sangat menentukan sejauh mana pelayanan publik dapat memenuhi ekspektasi masyarakat.

Namun, dalam praktiknya, pelayanan publik di berbagai daerah masih menghadapi berbagai persoalan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah seringkali tidak efisien dan tidak efektif. Hal ini disebabkan oleh rendahnya disiplin, keterampilan, dan profesionalisme pegawai. Pegawai yang tidak bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya berpotensi menurunkan kualitas layanan, menimbulkan ketidakpuasan masyarakat, serta melemahkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan kualitas SDM belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja organisasi publik secara keseluruhan. Kondisi tersebut juga ditemukan pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin, tidak terampil dalam melayani masyarakat, serta kurang responsif dalam memberikan pelayanan. Hal ini menyebabkan proses pelayanan menjadi lambat, tidak memiliki kepastian waktu penyelesaian, dan cenderung menimbulkan ketidakpuasan masyarakat. Padahal, Kantor Camat merupakan ujung tombak pelayanan pemerintah daerah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam berbagai urusan administrasi. Apabila kinerja pegawainya rendah, maka tujuan pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan tidak dapat tercapai.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa dari 40 pegawai di Kantor Camat Gantarang, sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1). Namun masih terdapat pegawai yang hanya berpendidikan SMA dan tergolong pegawai lama. Kondisi ini mengakibatkan kesenjangan kompetensi dalam melaksanakan pelayanan. Pegawai dengan pendidikan tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, sementara pegawai lama masih terjebak pada pola kerja konvensional yang kurang sesuai dengan tuntutan pelayanan modern. Selain itu, kurangnya pelatihan, minimnya inovasi, serta lemahnya sistem penghargaan dan insentif juga memperburuk kinerja aparatur di lingkungan kecamatan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas pentingnya kualitas SDM terhadap kinerja organisasi publik. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2009) menekankan bahwa kualitas SDM meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang berpengaruh langsung pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Demikian pula, penelitian Ahmad (2023) menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Namun, penelitian-penelitian tersebut sebagian besar masih dilakukan pada level makro, seperti kementerian, lembaga, atau pemerintah daerah secara keseluruhan. Kajian di tingkat kecamatan sebagai unit pemerintahan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat masih relatif terbatas.

Gap penelitian inilah yang menjadi dasar pentingnya kajian ini dilakukan. Kecamatan merupakan unit pemerintahan yang menjadi jembatan antara pemerintah kabupaten dengan masyarakat di tingkat desa atau kelurahan. Fungsi kecamatan yang strategis menuntut pegawai yang memiliki kualitas SDM unggul agar pelayanan publik dapat berjalan dengan efektif. Namun, kenyataannya masih terdapat berbagai kelemahan dalam pengelolaan SDM di

kecamatan, terutama dalam hal kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan nyata untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. Dengan mengetahui sejauh mana kualitas SDM memengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM aparatur. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik mengenai manajemen SDM sektor publik, khususnya pada level pemerintahan lokal yang masih jarang mendapat perhatian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan angka dalam pengumpulan data, interpretasi, dan pemaparan hasil. Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Gantarang, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan, dengan tujuan mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Data penelitian terdiri dari data kuantitatif yang berupa angka dan dianalisis secara statistik. Data primer diperoleh langsung dari responden, yakni masyarakat Kecamatan Gantarang, melalui tanggapan atau pendapat mereka. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, dan laporan yang relevan. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu kualitas sumber daya manusia (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat). Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam menghasilkan layanan profesional, sedangkan kinerja pegawai mencakup hasil kerja secara kuantitas dan kualitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mengukur variabel penelitian, digunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Gantarang sebanyak 40 orang, yang sekaligus menjadi sampel menggunakan teknik purposive sampling, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, kuesioner dengan pertanyaan tertulis kepada responden, serta dokumentasi berupa arsip, dokumen, dan laporan yang mendukung penelitian. Analisis data mencakup analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian, validasi instrumen untuk memastikan ketepatan data, reliabilitas untuk menguji konsistensi data, serta regresi linear sederhana untuk melihat hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) dan kinerja pegawai (Y).

Regresi linear sederhana digunakan dengan persamaan:  $Y = a + bX + e$  dengan  $Y$  adalah kinerja pegawai,  $X$  adalah kualitas sumber daya manusia,  $a$  adalah konstanta,  $b$  adalah koefisien regresi, dan  $e$  adalah error. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0: H_0$ , tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen; dan  $H_1: H_1$ , ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis deskriptif variabel**

Analisis deskriptif variabel menggambarkan pendapat pegawai terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba yang dilakukan menggunakan pengumpulan informasi dimulai dengan menyebarkan kusioner. Selain daripada menyebarkan kusioner peneliti juga mengambil informasi data sekunder, misalnya struktur organisasi, visi dan misi, tugas dan tanggung jawab serta informasi lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini untuk melihat tanggapan responden terhadap indicator variable Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Pendapat responden terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Untuk mengukur Kualitas Sumber Daya Manusia Peneliti menggunakan variable Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dimana didalamnya terdapat 4 indikator terdiri dari Pengetahuan (Knowledge), Kemampuan (Abilities), Inovatif, Respon dan tanggapan. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 8 pertanyaan yaitu :

**Tabel 1**  
**Pendapat Responden Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	25	14	1	-	-	40
2	X1.2	21	18	1	-	-	40
3	X1.3	20	19	1	-	-	40
4	X1.4	22	14	3	1	-	40
5	X1.5	18	20	2	-	-	40
6	X1.6	26	14	-	-	-	40
7	X1.7	33	7	-	-	-	40
8	X1.8	29	11	-	-	-	40

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba telah memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia yang telah diberikan dan dapat dilihat juga tanggapan responden dalam kualitas sumber daya manusia masuk dalam kategori "sangat baik" sesuai dengan yang diharapkan dan tanggapan responden yang menunjukkan rata-rata nilai tertinggi pada setiap indikator.

**Tabel 2**  
**Pendapat responden terhadap kinerja pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1.1	27	13	-	-	-	40
2	Y1.2	29	11	-	-	-	40
3	Y1.3	27	13	-	-	-	40
4	Y1.4	31	9	-	-	-	40
5	Y1.5	25	15	-	-	-	40
6	Y1.6	34	6	-	-	-	40
7	Y1.7	36	4	-	-	-	40
8	Y1.8	30	10	-	-	-	40

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba telah memahami bagaimana kinerja pegawai yang telah diberikan dan dapat dilihat juga tanggapan responden dalam kinerja pegawai masuk dalam kategori "sangat baik" sesuai dengan yang diharapkan dan tanggapan responden yang menunjukkan rata-rata nilai tertinggi pada setiap indikator.

## 2. Uji instrument Penelitian

### a. Uji Validitas

Validitas adalah ketetapan suatu instrumen dalam memperkirakan apa saja yang perlu anda ukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, Uji validitas ini digunakan unruk mengukur sah atau tidak validnya suatu kusioner atau item-item pertanyaan. Uji validitas ini dilakukan untuk membandingkan correlated item tola correlations (r hitung) dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel dengan nilai positif maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 3**  
Hasil uji validitas variabel (X) dan hasil uji validitas variabel (Y)

No	Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	X1	0,609	0.304	0,000	VALID
		X2	0,713	0.304	0,000	VALID
		X3	0,567	0.304	0,000	VALID
		X4	0,547	0.304	0,000	VALID
		X5	0,536	0.304	0,000	VALID
		X6	0,420	0.304	0,007	VALID
		X7	0,536	0.304	0,001	VALID
		X8	0,617	0.304	0,000	VALID
Kinerja Pegawai		Y1	0,938	0.304	0,000	VALID
		Y2	0,922	0.304	0,000	VALID
		Y3	0,644	0.304	0,000	VALID
		Y4	0,808	0.304	0,000	VALID
		Y5	0,497	0.304	0,001	VALID
		Y6	0,487	0.304	0,001	VALID
		Y7	0,922	0.304	0,000	VALID
		Y8	0,801	0.304	0,000	VALID

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 3 menunjukkan bahwa nilai r hitung dengan indikator X1 sebesar 0,609, X2 sebesar 0,713, X3 sebesar 0,567, X4 sebesar 0,547, X5 sebesar 0,536, X6 sebesar 0,420, X7 sebesar 0,536, X8 sebesar 0,617. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil olah data tersebut menunjukkan semua indikator (X) dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel yang mana nilai dari r tabel sebesar 0,304. Kemudian untuk hasil uji validitas untuk variabel (Y) menunjukkan nilai r hitung dengan indikator Y1 sebesar 0,938, Y2 sebesar 0,922, Y3 sebesar 0,644, Y4 sebesar 0,808, Y5 sebesar 0,497, Y6 sebesar 0,487, Y7 sebesar 0,922, dan Y8 sebesar 0,801. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil olah data menunjukkan semua indikator (Y) dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel yang mana nilai dari r tabel sebesar 0,304.

### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur pertanyaan dalam bentuk kusioner dari suatu variabel indikator. Suatu kusioner dikatakan variabel apabila jawaban responden tetap stabil dari waktu ke waktu. untuk mengukur apakah kusioner reliable atau handal maka digunakan uji cronbach alpa jika nilai cronbach alpa >0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliable atau handal.

**Tabel 4**  
Hasil uji realibilitas variabel X dan variabel Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,736	0.60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,889	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dilihat dari gambar 4 menunjukkan bahwa angka dari nilai cronbach alpha dari seluruh variabel penelitian ini, hasilnya menunjukkan besarnya diatas nilai 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan unruk variabel X (Independen) dan variabel Y (Dependen) dikatakan reliabel, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kusieoner pertanyaan menunjukkan kehandalan untuk mengukur variabel penelitian ini.

### 3. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dpata digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel variabel terikat, apakah memiliki hubugngan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai darivariabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Data diolah

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil olah data regresi sederhana maka dapat diperoleh persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

X = Kualitas Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

e = eror

diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 20.724 + 471 X + e$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 20.724 diartikan apabila kualitas sumber daya manusia meningkat maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana nantinya kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh. Kemudian dilihat dengan nilai koefisien kualitas sumber daya manusia (X) sebesar 471 dimana kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan artinya apabila kualitas sumber daya manusia sangat baik maka hasil kinerja pegawai akan sangat mengalami peningkatan.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Parsial (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y) jika nilai signifikannya sebesar >0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Uji parsial (uji t) dilihat pada table coefficient pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai  
Sumber : Data diolah

Dilihat dari hasil diatas di peroleh nilai signifikan  $0,04 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai standar  $0,05$ .

Dilihat dari hasil diatas nilai T yang diperoleh menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  adalah 2.539 kemudian nilai  $T_{tabel}$  dihitung dengan cara :

Taraf signifikan :  $0,05 / 2 = 0,025$  kemudian  $N$  (jumlah responden) –  $K$  (jumlah variabel) =  $40 - 2 = 38$  hasil yang di peroleh 2.024 Artinya  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) yang tingkat signifikannya sebesar  $0,15 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 40 responden yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 26 orang perempuan sehingga mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Secara statistik, variabel kualitas sumber daya manusia (X) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,539 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima, yang berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) bahwa kualitas SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang berdampak langsung pada produktivitas organisasi. Robbins dan Judge (2019) juga menegaskan bahwa kompetensi individu merupakan prediktor utama terhadap kinerja, terutama dalam organisasi pelayanan publik. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM dapat dipandang sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Jika ditinjau dari indikator penelitian, pengetahuan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Notoatmodjo (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berbasis pengetahuan menjadi faktor dominan dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan. Peningkatan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan terbukti mampu memampukan pegawai dalam memberikan layanan yang cepat dan akurat. Kemampuan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ahmad (2023) yang menemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian target organisasi sektor publik. Pegawai dengan kemampuan teknis maupun non-teknis yang baik lebih adaptif dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat dan dapat menjaga stabilitas serta tanggung jawab kerja.

Selain itu, perilaku inovatif terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan perilaku inovatif sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,42%. Hal ini mendukung pandangan Carmeli et al. (2010) yang menekankan bahwa perilaku inovatif dalam organisasi publik mampu meningkatkan efektivitas pelayanan dan menghasilkan solusi baru dalam menghadapi keterbatasan birokrasi. Dengan demikian, perilaku inovatif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Camat Gantarang. Respon dan tanggapan pegawai juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan masyarakat. Hal ini sejalan dengan teori pelayanan publik yang dikemukakan oleh Parasuraman, Zeithaml, dan Berry

(1985) dalam model SERVQUAL yang menekankan pentingnya responsiveness sebagai dimensi utama dalam kualitas pelayanan. Temuan ini membuktikan bahwa responsivitas pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja internal, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Jika dikaji lebih lanjut melalui indikator kinerja, hasil penelitian juga memperlihatkan pengaruh positif kualitas SDM terhadap beberapa aspek kinerja. Indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa perubahan satu poin pada kualitas SDM dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,882 poin. Hal ini sesuai dengan teori Human Capital oleh Becker (1993) yang menjelaskan bahwa investasi pada kualitas SDM memberikan keuntungan berupa peningkatan produktivitas kerja. Indikator kuantitas kerja juga menunjukkan signifikansi dengan nilai  $0,04 < 0,05$ , yang berarti semakin baik kualitas SDM maka semakin tinggi jumlah output pekerjaan yang dapat diselesaikan. Indikator efektivitas memperlihatkan bahwa kualitas SDM memiliki kontribusi pengaruh sebesar 78,1 persen terhadap efektivitas organisasi, sejalan dengan temuan Hasibuan (2019) yang menegaskan bahwa efektivitas organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kompetensi aparatur. Indikator ketepatan waktu juga menunjukkan hasil positif, di mana pegawai dengan kualitas SDM yang baik lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini mendukung konsep efisiensi dalam organisasi publik sebagaimana dijelaskan oleh Osborne dan Gaebler (1992) bahwa aparatur yang kompeten dapat meningkatkan kecepatan pelayanan sekaligus mengurangi birokrasi yang berbelit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas pengetahuan, kemampuan, inovasi, dan responsivitas pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya kualitas SDM dalam meningkatkan produktivitas organisasi, baik di sektor publik maupun privat. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan dalam upaya peningkatan kualitas SDM di Kantor Camat Gantarang, seperti perbedaan latar belakang pendidikan, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan minimnya inovasi pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang komprehensif melalui peningkatan kompetensi pegawai, pemberian insentif yang adil, serta penciptaan budaya kerja yang inovatif dan disiplin. Dengan langkah-langkah tersebut, kualitas SDM di tingkat kecamatan dapat terus ditingkatkan sehingga pelayanan publik dapat diwujudkan secara cepat, tepat, dan berkualitas. Pada akhirnya, peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba dapat diambil kesimpulan, Variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (variabel terikat) pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu komponen keberhasilan dari kinerja pegawai, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia kurang maksimal maka kinerja pegawai akan menurun. Sedangkan perbandingan dari penelitian terdahulu yaitu dengan judul "pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sulawesi selatan" (selniwanti 2020) dengan hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan adalah dimana hasil penelitian menunjukkan nilai terendah dari indikator kualitas sumber daya manusia bagian pengetahuan oleh karena itu, agar terjadi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang nantinya tercipta kepuasan yang akan di rasakan oleh pengguna layanan dimana pelayanan ini akan dianggap lebih ideal lagi serta diharapkan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya terutama pengetahuan yang meningkat di kantor camat gantarang kabupaten bulukumba.
2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variasi variabel lain dalam penelitiannya sehingga hasilnya juga berbeda yang mana nantinya lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2023). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan masyarakat pada kantor kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep*. Halaman 7–11.
- Andrew's Disease. (2016). *Kinerja Karyawan*. Dalam *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology* (hlm. 18–30).
- Armansyah, A., Yani, A., & Sihombing, Muqtafin, T., Nonanda, T. B. L. (2022). *Analisis Kinerja Aparatur Desa pada Kualitas Pelayanan Masyarakat di Desa Busung Kabupaten Bintan*. *Jurnal Inovasi*, 3(7), 7235–7246. <https://stpmataram.ejournal.id/JIP/article/view/2334>
- Cipta, P. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kotrindo*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10, 568–579.
- Dewi Maharani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai*.
- Fitri, R. A. R. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin*.
- Hanipah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/211>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Karyawan*.
- Iskandar, Y., Suharmiyati, S., & Maralis, R. (2020). *Pengaruh Kinerja Aparatur Desa terhadap Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat di Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i1.155>
- Kasiram. (2010). *Metode Penelitian*.
- Ramly, M., Ekonomi, F., & Indonesia, U. M. (2023). *Pengaruh Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3, 8830–8841.
- Raymond, C. P., Hatane, S., & Hutabarat, J. (2018). *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat, dan Kepuasan*

- Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 1(1), 1–8.
- Revnussa Oktobery, R. A. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Administrasi Publik*, 3, 150–157.
- Ristiana, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru. Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9–59. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/5466>
- Sedarmayanti. (2009). *Kualitas Sumber Daya Manusia*.
- Selniwanti, R. (2020). *Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan. Jurnal Ilmu Sosial*, 34, 42. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/431>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toni Prayogo, I. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat. Jurnal Manajemen Publik*, 7(3), 1148–1160.