

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
HULONTHALANGI KOTA GORONTALO**

**OLEH**

**MOH. ADITYA ALI  
NIM: S2114108**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TAHUN 2021**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT HULONTHALANGI KOTA GORONTALO**

Oleh:

**MOHLADITYA ALI**

**NIM: S2114108**

**SKRIPSI**

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 27 November 2021

**Pembimbing I**

**Dr. Arman, S.Sos., M.Si**  
**NIDN: 0913078602**

**Pembimbing II**

**Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si**  
**NIDN: 0927128301**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan**



**Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP**  
**NIDN : 0924076701**



## HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

### PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Oleh:

**MOHADITYA ALI**

**NIM: S2114108**

#### SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji  
Pada Tanggal 27 November 2021  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

#### Komisi Penguji :

1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si
2. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
3. Darmawati Abdul Razak, S.IP., M.AP
4. Sandi Prahara, S.T., M.Si
5. Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si

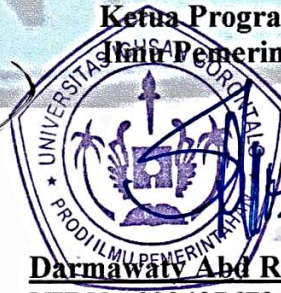
Mengetahui :

Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Arman, S.Sos., M.Si  
NIDN 0913078602

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan



Darmawati Abdul Razak, S.IP, M.AP  
NIDN : 0924076701

## **PERNYATAAN**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Moh. Aditya Ali  
Nim : S2114108  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo” adalah benar-benar asli dan merupakan karya sendiri yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya;
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing serta penguji pada saat ujian skripsi ini;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah diduplikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, Desember 2021  
Yang membuat pernyataan,



**Moh. Aditya Ali**  
**Nim : S2114108**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar Ra’d : 11)

“Ketika kamu sedang berjuang, yang kamu harus tahu bahwa perjuanganmu saat ini akan terbayar suatu saat nanti” – Moh. Aditya Ali –

“Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat” (Riwayat Abu Huraira Radhiallahu Anhu)

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT, karena kepadanya lah kami menyembah dan kepadanya lah kami memohon pertolongan

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada :

Orang tua ku Bapak Abdul Haris Ali dan Ibu Sabrina Djafar yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku

Kakak, Adik dan Kekasih yang selalu memberikan inspirasi dalam hidupku

Teman-teman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

## **Abstrak**

**Moh. Aditya Ali , Nim S2114108, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi sederhana. Jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian yaitu uji hipotesis antara kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo didapatkan nilai sig untuk pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,000 sedangkan nilai  $\alpha$  adalah 0,05. Jika kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai sig (0,000) masih lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05). Maka dari itu disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Besaran pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo adalah sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

### **MOH. ADITYA ALI. S2114108. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE HULONTHALANGI CAMAT OFFICE, GORONTALO CITY**

*This study aims to know to what extent the effect of human resource quality on apparatus performance at the Hulonthalangi Subdistrict Office, Gorontalo City. This study applies a quantitative method. This study employs simple regression data analysis. The number of apparatuses taken as a sample is 30 people. The hypothesis testing of human resource quality (X) on apparatus performance (Y) at the Hulonthalangi Subdistrict Office, Gorontalo City, results in a Sig value for the effect of the human resource quality on apparatus performance of 0.000 with a value of 0.05. If compared, the value of sig (0.000) is still smaller than that of 0.05. It shows that the human resource quality has a positive and significant effect on apparatus performance at the Hulonthalangi Subdistrict Office, Gorontalo City. The effect value of human resource quality on apparatus performance at the Hulonthalangi Subdistrict Office in Gorontalo City is 65.6%. The value of 34.4% is influenced by other factors or variables not examined in this study.*

*Keywords: quality of human resources, apparatus performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan Karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo ”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas ilmu Sosial dan Politik, Universitas Ichsan Gorontalo. Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu lancarnya hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Teristimewa kepada Orang tua yang saya cintai yaitu Bapak Abdul Haris Ali dan Ibu Sabrina Djafar yang telah memberikan motivasi doa dan dukungan dana sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik
2. Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YIPIPT) Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
4. Bapak Dr. Arman. S. Sos., M.Si. selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo dan sekaligus pembimbing satu
5. Ibu Darmawati Abdul Razak, S.IP, M.Ap Selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo
6. Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP, M.Si Selaku Pembimbing dua
7. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo
8. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.



Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih kurang dari sempurna sehingga kepada pembaca, kiranya dapat memberikan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan penelitian ini kedepannya.

Gorontalo,     Desember 2021

**Moh. Aditya Ali**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN ..... i

MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... ii

ABSTRAK ..... iii

KATA PENGANTAR ..... v

DAFTAR ISI ..... vii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang ..... 1

1.2. Rumusan Masalah ..... 4

1.3. Tujuan Penelitian ..... 4

1.4. Manfaat Penelitian ..... 4

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Sumber Daya Manusia ..... 6

2.2. Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia ..... 9

2.3. Kinerja Pegawai ..... 11

2.4. Kerangka Pikir ..... 15

2.5. Hipotesis ..... 16

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek penelitian ..... 17

3.2. Desain Penelitian ..... 17

3.2.1. Operasionalisasi Variabel ..... 17

3.2.2. Populasi dan Sampel ..... 20

3.2.3. Jenis dan Sumber Data ..... 20

3.2.4. Metode Pengumpulan Data ..... 21

3.2.5. Prosedur Penelitian ..... 21

3.2.6. Rancangan Uji Hipotesis ..... 25

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian ..... 27

4.1.1. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya ..... 27

4.1.2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai ..... 34

4.1.3. Uji Validasi dan Reliabilitas ..... 42

4.1.4. Analisis Regresi Sederhana ..... 44

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 47

4.2.1. Pengaruh Kualita Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo ..... 47

## **BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	48
5.2. Saran .....	49

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **Bab I**

### **Pendahuluan**

#### **1.1. Latar Belakang**

Globalisasi adalah sebuah kenyataan dan akan berdampak langsung dan tidak langsung pada hampir setiap aspek berbisnis di Indonesia dan sumber daya manusia (SDM). Kinerja pegawai merupakan elemen organisasi yang tidak terpisahkan, terdiri dari banyak sumber daya manusia dengan kualifikasi yang berbeda dan bekerja Sama. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang berupa kemampuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan. Sumber daya manusia berupa pengetahuan dan keterampilan atau bakat yang ada dalam diri seseorang. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi atau kelurahan. Secara garis besar, sumber daya manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak pada organisasi, baik institusi maupun kelurahan dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya.

Menurut (Danang, 2012) Kualitas adalah ukuran yang digunakan untuk menilai bahwa suatu barang atau jasa memiliki nilai guna yang diinginkan atau, dengan kata lain, bahwa suatu barang atau jasa dianggap memiliki kualitas jika memiliki fungsi atau nilai guna yang diinginkan. Kualitas seseorang dapat diukur dari potensi yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh faktor sosial dan lingkungan. Sumber daya manusia yang



berkualitas rendah dapat berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan keterlibatan dalam dunia kerja. Data terbaru menunjukkan bahwa peringkat daya saing Indonesia berdasarkan laporan World Economics Forum (WEF) pada tahun 2019 turun lima peringkat menjadi urutan ke-50 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya di posisi ke-45.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa Indonesia masih memerlukan perbaikan struktural untuk memperbaiki daya saing nasional. Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya indeks daya saing Indonesia adalah terkait dengan keterampilan sumber daya manusia yang masih terbilang rendah. Faktor sumber daya manusia yang berdaya saing untuk provinsi Gorontalo menjadi pekerjaan rumah bersama untuk mengurai benang merah. Dibandingkan pada tahun 70-an Provinsi Gorontalo dikenal sebagai gudang para tenaga pengajar atau guru yang tersebar keseantero Nusantara dan menjadi urutan peringkat nomor 1 akan Indeks Pendidikan Nasional. Menurut (Surjadi, 2012) Pengembangan kinerja pelayanan publik senantiasa menyangkut tiga unsur pokok pelayanan publik yaitu unsur kelembagaan penyelenggara pelayanan, proses pelayanannya serta sumber daya manusia pemberi layanan. Dalam hubungan ini maka upaya peningkatan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014, diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Pelimpahan wewenang dari Pemerintah Pusat ke Daerah memungkinkan terjadinya penyelenggaraan pelayanan dengan jalur birokrasi yang lebih ringkas dan membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk

melakukan inovasi dalam pemberian dan peningkatan kualitas pelayanan. Dalam hal ini yang dijadikan objek adalah pegawai kantor camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Kondisi objektif menunjukkan bahwa kinerja pelayanan publik masih harus menghadapi inefisiensi sistem pemerintah dan kualitas sumber daya manusia yang tidak memadai untuk perangkat. Hal ini terlihat dari jumlah pengaduan dari masyarakat. Dari masyarakat secara langsung atau melalui media, dalam bentuk prosedur yang kurang, tidak pasti waktu penyelesaian, biaya yang dikeluarkan, permintaan tidak transparan, sikap petugas yang kurang tanggap dan lain-lain. Salah satunya terjadi di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo Berdasarkan data diketahui bahwa di Kantor, Pegawai Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sejumlah 30 Orang. Masalah yang dihadapi adalah kurangnya pembelian laptop dan barang elektronik lainnya , sehingga layanan mengalami keterlambatan. Di Masyarakat dari sub divisi sangat sibuk mengeluhkan keterlambatan dan menilai bahwa kinerja personel di subbagian tidak dilakukan dengan baik dengan Lambatnya pelayanan administrasi birokrasi bukan hanya karena buruknya pelayanan di level bawah, atau terbatasnya kapasitas sumber daya manusia, tetapi juga faktor pendukung seperti alat elektronik juga dapat menghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik. Melayani. Pelayanan kepada masyarakat. Sebagian besar dari orang berpendapat bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh staf Kantor camat masih buruk, kurang efisien dan belum terlaksana dengan baik, sedangkan pelayanan publik yang sangat baik dapat dinilai untuk proses, produk dan jasa dan layanan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaitu sebagai berikut:

“Seberapa besar Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo ?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

“ Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo?”

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai Kelurahan Tenda

#### **2. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

### 3. Manfaat bagi Pemerintah

Sebagai masukan untuk memperbaiki Sumber daya manusia yang Akan membangun kepercayaan masyarakat.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Sumber Daya Manusia**

Istilah sumber daya manusia (SDM) memiliki dua pengertian, yaitu konsep mikro dan makro. Menurut definisi mikro, sumber daya manusia adalah individu yang diposisikan sebagai aset dalam suatu situasi, pekerjaan atau organisasi yang biasa disebut sebagai pekerjaan, karyawan, karyawan, pekerja, pekerjaan, dll. Untuk dalam arti makro, modal manusia adalah penduduk negara usia kerja, meskipun sebenarnya masih menganggur. Dalam pengertian yang lebih luas, sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu (pekerja) aktif yang menjadi penggerak (driver) di tempat kerjanya dan menjadi aset bagi organisasi yang mengawasinya sehingga individu tersebut dapat mengembangkan kapasitasnya melalui pelatihan yang relevan.

Menurut(Sadono Sukirno, 2006)Sumber daya manusia adalah orang-orang dalam organisasi yang membawa ide dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusi yang dimaksud adalah refleksi dan karya yang mereka laksanakan dalam berbagai kegiatan di perusahaan. Mengenai sumber daya manusia, yang dimaksud tidak terbatas pada profesional, staf pengajar atau staf berpengalaman, tetapi kepada semua pekerja yang dipanggil oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kata “Sumber” menurut Poerwadarminta dalam (Susilo Martoyo, 1992), menjelaskan bahwa secara etimologis kata “sumber” berarti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Oleh karena itu, berarti "kapasitas" atau "sumber daya". Pandangan lain adalah bahwa Sumber Daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memanfaatkan peluang tertentu atau keluar dari masalah sehingga dari sumbernya tidak hanya sebuah objek, tetapi dapat berkontribusi pada peran dalam suatu proses atau aktivitas. , khususnya fungsi operasional. Untuk mencapai tujuan tertentu seperti kepuasan yang memuaskan.

Sumber daya manusia (SDM) senior yang berkualitas menjadi kebutuhan bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada banyak aspek yang dapat mempengaruhi pencapaian SDM unggul, yaitu aspek individu, aspek tim dan aspek sistem organisasi. Aspek personal yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdampak pada kinerja adalah kompetensi personal, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Robbins, 2008 dalam Ketut Sudarma dan Kualitas, 2012).

Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berkaitan dengan suatu fungsi atau kegiatan. Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tindakan konstruktif, percaya diri, rasa tanggung jawab, cinta pekerjaan, pandangan ke depan terhadap masa depan dan kemampuan memecahkan masalah sehingga Sumber daya manusia merupakan ukuran kemampuan seseorang dalam melakukan dan

menyelesaikan suatu pekerjaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja adalah semua penduduk dalam usia kerja atau usia produktif.

Menurut (Edi Sutrisno, 2010) Sumber daya manusia harus dipahami sebagai sumber kekuatan dari orang-orang yang dapat digunakan organisasi lanjut (Edi Sutrisno, 2010) Singkatnya, sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang berasal dari manusia. Tenaga yang berasal dari manusia ini dapat juga disebut tenaga atau tenaga atau dengan istilah tenaga manusia berarti kerja. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif dalam berfungsinya organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan. Seiring dengan perkembangan zaman, manusia masih perlu meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Menambah ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan kemampuan posesif.

Pegawai dengan pengalaman dan keterampilan yang tepat Akan meningkat dengan keterampilan yang tepat yang akan meningkatkan daya saing organisasi dan beradaptasi dengan lingkungan kompetitif yang selalu berubah tujuan perbaikan adalah meningkatkan tingkat efisiensi aktivitas karyawan untuk mencapai yang ditetapkan hasil esensi perbaikan adalah peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan perubahan sikap. tujuannya agar manajemen kinerja pada pegawai berupaya meningkatkan keahlian profesional setiap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. oleh karena itu, organisasi harus terus mengembangkan sumber daya manusia, karena

investasi dalam peningkatan sumber daya manusia merupakan biaya untuk meningkatkan kapasitas produktif sumber daya manusia.

Untuk itu perlunya Manajemen sumber daya manusia yang andal di bidang manajemen yang mengkhususkan diri dalam studi tentang hubungan dan peran orang-orang dalam organisasi elemen manajemen sumber daya manusia adalah orang pekerja di suatu organisasi. Dengan demikian, fokus pada manajemen sumber daya manusia Penelitian hanya masalah tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau lembaga karena SDM menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah lembaga. SDM yang merupakan sosok manusia, memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga.

## **2.2. Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia**

Untuk itu, penting dan komprehensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perangkat yang terlibat dalam pengelolaan kegiatan Meningkatkan kinerja Pegawai. Karena setiap Satuan Kerja organisasi pemerintah sebagai pelaksana urusan pemerintahan daerah sehari-hari pasti telah menghasilkan prestasi sebagai pejabat sesuai dengan tingkat kewenangannya. Kualitas yang berbeda, berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh sumber daya manusia perangkat Akan selalu menjadi masalah yang rumit. Jadi semakin tinggi tingkat kualitas SDM maka semakin tinggi pula tingkat aktivitas instansi/organisasi, dalam hal ini tentunya organisasi daerah, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja pegawai h daerah. Oleh karena itu, wajar



jika sebuah proses terus dimulai sebagai langkah menuju evaluasi kinerja, baik individu maupun organisasi.

Kualitas sumber daya manusia yaitu terkait mutu dan daya saing secara fisik dan fikiran dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah tingkatan kemampuan daya atau tenaga kerja dari manusia dari hasil suatu barang/jasa. Kualitas sumber daya manusia yaitu pengelolaan masyarakat untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif serta mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja. Saat ini tidak hanya sekedar itu saja yang dibutuhkan, akan tetapi lebih dari itu, yaitu sumber daya manusia yang memiliki wawasan lingkungan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas sumber daya manusia. Menurut (Rahardjo, M. Dawam, 2010) Indikator untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi:
  - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan karier industrialisasi.

b) Memiliki pengetahuan tentang bahasa, termasuk bahasa nasional dan daerah, dan mengetahui setidaknya satu bahasa asing.

## 2. Kualitas Pendidikan

a) Memiliki kemampuan akademik yang unggul.

b) Ada keragaman dan kualitas pendidikan dan keterampilan terkait berdasarkan dinamika pekerjaan di tingkat lokal, nasional dan internasional.

### 3.3. Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia dapat dipahami secara berbeda. Sehingga menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010) menunjukkan bahwa "kinerja karyawan (kinerja kerja) sesuai dengan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka", maka sangat baik Kinerja sumber daya manusia atau job performance merupakan hasil kerja atau pekerjaan (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pegawai selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdampak positif terhadap kinerja individu pegawai. Hal ini jelas Akan menyebabkan peningkatan kinerja organisasi jika pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Hal ini (Bukit, Malusa, dan Rahmat, 2017) Beberapa tujuan pengembangan pegawai meliputi:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin
3. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai
4. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan untuk konsumen perusahaan dan atau organisasi
5. Menjaga moral pegawai yang baik
6. Meningkatkan karier pegawai
7. Meningkatkan kecakapan manajerial pegawai

Sehingga Kinerja dalam pengertian ini mengandung arti bahwa keberhasilan setiap organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Begitu pula dengan organisasi Yayasan, keberhasilannya sangat ditentukan oleh kepemimpinan sebagai subsistem Organisasi dari sistem sosial terbuka. Optimal sasi kinerja pemimpin harus dirancang dalam kerangka politik yang dijelaskan dalam Organisasi.

Menurut(Edi Sutrisno, 2010)Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, hasil pekerjaan dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau kurang lebih cara yang dilakukan seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan dan kuantitas, kualitas dan durasi tugas Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku

untuk pekerjaan tertentu. Menurut (Robbins, 2003) kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang mempengaruhi kontribusinya terhadap instansi atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Peningkatan kinerja adalah cara suatu bisnis meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan bisnis. Agar strategi peningkatan kinerja ini berhasil, perusahaan harus mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, suatu organisasi harus memiliki keunggulan bersaing yang sulit untuk ditiru, yang hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat, dan loyal. (Dipang, 2013). Olehnya itu Kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, dibandingkan dengan rekan-rekannya, pada hasil dan perilaku tertentu yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk stres peran dan konflik di tempat kerja. (Pasaribu, Krisnaldy, dan Warasto 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masingmasing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja adalah sejauh mana seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
- b. Jumlah pekerjaan adalah waktu seorang karyawan bekerja dalam hari. Besarnya pekerjaan ini dapat dilihat dari tingkat kerja setiap pegawai yang masing-masing sebesar
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab di tempat kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan / organisasi.

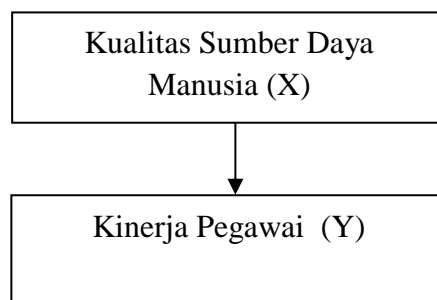
Ukuran lain yang relevan dengan penelitian ini termasuk menurut (Robbins, 2003) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek untuk mengukur kinerja setiap pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas produk yang dihasilkan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pekerja.
- b. Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi yang dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dalam hal koordinasi dengan acara dan yang memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas lain.

- d. Efisiensi adalah tingkat maksimum penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dalam rangka meningkatkan efisiensi setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian adalah sejauh mana seorang pegawai nantinya dapat melaksanakan tugasnya.
- f. Komitmen kerja adalah sejauh mana seorang karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan agen dan tanggung jawab karyawan ke kantor

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi i kerja pegawai antara lain faktor internal sebanyak pegawai atau faktor internal antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi kemandirian dan komitmen kerja. Faktor eksternal meliputi; peluang, dukungan diterima, budaya kerja. Faktor lingkungan meliputi keadaan, peristiwa, situasi dan peristiwa dalam organisasi, serta karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai mengacu pada faktor internal dari pegawai, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen kerja secara umum berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan kinerja Pegawai di suatu organisasi yaitu kelurahan.

#### **2.4 Kerangka Pikir**



## **2.5 Hipotesis**

1. H1 : Ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat hulonthalangi kota gorontalo
2. H0 : Tidak ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat hulonthalangi kota gorontalo

## **BAB III**

### **OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini ialah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat hulonthalangi kota gorontalo

#### **3.2 Desain Penelitian**

Jenis penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, factual, akurat mengenai siifat-sifat, fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Kerlinger dalam Riduwan (2008:49) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antara variable sosiologis maupun psikologis.

##### **3.2.1. Operasionalisasi Variabel**

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalisasikan variable adalah sebagai berikut :



## Teori

### Variabel X Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Rahardjo, M. Dawam, 2010) Indikator untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi:
  - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan karier industrialisasi.
  - b) Memiliki pengetahuan tentang bahasa, termasuk bahasa nasional dan daerah, dan mengetahui setidaknya satu bahasa asing.
2. Kualitas Pendidikan
  - a) Memiliki kemampuan akademik yang unggul.
  - b) Ada keragaman dan kualitas pendidikan dan keterampilan terkait berdasarkan dinamika pekerjaan di tingkat lokal, nasional dan internasional.

### Variabel Y Kinerja Pegawai

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

- e. Kualitas kerja adalah sejauh mana seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
- f. Jumlah pekerjaan adalah waktu seorang karyawan bekerja dalam hari. Besarnya pekerjaan ini dapat dilihat dari tingkat kerja setiap pegawai yang masing-masing sebesar

- g. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- h. Tanggung jawab di tempat kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan / organisasi.

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni : selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1

Bobot Nilai Variabel

<b>Jawaban Pilihan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat hulonthalangi sejumlah 30 orang.

#### **3.2.2.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:58) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling, yakni tidak member peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang.

### **3.2.3. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yakni:

1. Data primer, yakni data yang bersumber dari responden. Data yang diperoleh dari responden diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner untuk dijawab oleh setiap responden yang dipilih.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui dokumen atau bahan tertulis lainnya yang telah ada di tempat penelitian.

### **3.2.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan ialah:

#### **1. Kuisisioner**

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diminta untuk dijawab oleh responden yang dipilih. Kuisisioner menurut Riduwan (2008:99) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

#### **2. Dokumentasi**

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan berkaitan dengan objek yang diteliti.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Dalam rangka untuk mendapatkan data yang baik, sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal. Untuk dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan handal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

### 3.2.5.1 Uji Validasi

Menurut Burhan Bungin (2007:58-62), validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keterandalan) merupakan tolak ukur penelitian ilmiah. Karena hal ini adalah upaya untuk menjamin kredibilitas (keabsahan dari suatu penelitian).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2) ((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah Responden

r = koefisien korelasi

t = nilai t hitung

selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasikan ke nilai t student dan angka dibandingkan dengan tabel t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikan yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat validasi besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.2

## Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,0 – 0,2	Sangat rendah
0,2 – 0,4	Rendah
0,4 – 0,7	Cukup kuat
0,7 – 0,9	Kuat
0,9 – 1	Sangat kuat

Referensi

**3.2.5.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas atau kehandalan bertujuan untuk mengukur kehandalan alat ukur dengan cara memberikan ekor yang relative sama p`ada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown, yang langka-langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi product moment

4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah seperti pada teknik test-retest.

$$r_I = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

$r_I$  = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

$r_b$  = Korelasi product momen antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_I$  Positif dan

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti seluruh item pernyataan adalah handal.

### 3.2.6. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan uji analisis regresi sederhana, yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Keterangan :

X = Kualitas Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai



Untuk memecahkan masalah dan untuk membuktikan hipotesis penulis menggunakan analisis kuantitatif, dengan bantuan metode regresi sederhana Adapun rumusnya menurut Riduwan dan Akdon (2007: 133) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarkan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

##### **4.1.1 Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**

Variabel kualitas sumber daya manusia akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kualitas sumber daya manusia disusun peneliti dalam bentuk 6 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	2	6,67
4	Setuju	6	20
5	Sangat Setuju	22	73,33
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 73,33% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 20%, dan yang menjawab kurang setuju sebesar 6,67%.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	11	36,67
5	Sangat Setuju	19	63,33
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 63,33% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 36,67%.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki pengetahuan tentang bahasa baik bahasa nasional maupun daerah saat memberikan pelayanan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	13	43,33
5	Sangat Setuju	17	56,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki pengetahuan tentang bahasa baik bahasa nasional maupun daerah saat memberikan pelayanan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 56,67% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan tentang bahasa baik bahasa nasional maupun daerah saat memberikan pelayanan. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 43,33%.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami setidaknya satu bahasa asing

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	6	20
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	12	40
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami setidaknya satu bahasa asing dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 40% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memahami setidaknya satu bahasa asing. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 40%, dan responden yang kurang setuju dengan pernyataan pegawai memahami setidaknya satu bahasa asing sebesar 20%.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan akademik unggul

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	10	33,33
3	Kurang Setuju	13	43,33
4	Setuju	2	6,67
5	Sangat Setuju	5	16,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemampuan akademik yang unggul dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 16,67% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan akademik yang unggul. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 6,67%, responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 43,33%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 33,33%.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kualitas pendidikan dan keterampilan di tingkat lokal, nasional, dan internasional

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,67
2	Tidak Setuju	9	30
3	Kurang Setuju	7	23,33
4	Setuju	5	16,67
5	Sangat Setuju	7	23,33
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kualitas pendidikan dan keterampilan di tingkat lokal, nasional, dan internasional dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 23,33% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kualitas pendidikan dan keterampilan di tingkat lokal, nasional, dan internasional. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut berturut-turut sebesar 16,67%, 23,33%, 30%, dan 6,67%.



#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kinerja pegawai. Untuk menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel kinerja pegawai seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sangat berkualitas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3,33
3	Kurang Setuju	3	10
4	Setuju	11	36,67
5	Sangat Setuju	15	50
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sangat berkualitas dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 50% yang menyatakan sangat setuju bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sangat berkualitas. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju bahwa kinerja pegawai sangat berkualitas sebesar 36,67%, responden yang kurang setuju sebesar 10%, responden yang tidak setuju sebesar 3,33%.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo tetap berkualitas meskipun diberikan tugas dadakan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	6	20
3	Kurang Setuju	8	26,67
4	Setuju	3	10
5	Sangat Setuju	13	43,33
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 43,33% yang menyatakan sangat setuju bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju juga sebesar 10%, kurang setuju sebesar 26,67%, dan tidak setuju sebesar 20%.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu melebihi dari jumlah pekerjaan yang ditargetkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	10	33,33
4	Setuju	6	20
5	Sangat Setuju	14	46,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu melebihi dari jumlah pekerjaan yang ditargetkan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 46,67% yang menyatakan sangat setuju kemudian, untuk responden yang menjawab setuju sebesar 20% dan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 33,33%.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang diharapkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3,33
3	Kurang Setuju	10	33,33
4	Setuju	9	30
5	Sangat Setuju	10	33,33
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang diharapkan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 33,33% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju juga sebesar 30%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 33,33%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 3,33%.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	7	23,33
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	11	36,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 36,67% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju juga sebesar 40% dan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 23,33%.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu bekerja dengan teliti dan tepat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	4	13,33
4	Setuju	13	43,33
5	Sangat Setuju	13	43,33
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu bekerja dengan teliti dan tepat dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 43,33% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu bekerja dengan teliti dan tepat. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 43,33%, dan responden yang kurang setuju sebesar 13,33%.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu hati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	7	23,33
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	11	36,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu hati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 36,67% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu hati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 40%, dan yang kurang setuju sebesar 23,33%.

**Tabel 4.14** Distribusi pendapat responden tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dapat menjalankan tugas dengan hasil yang melebihi dari yang diharapkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3,33
3	Kurang Setuju	10	33,33
4	Setuju	10	33,33
5	Sangat Setuju	9	30
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dapat menjalankan tugas dengan hasil yang melebihi dari yang diharapkan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 30% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dapat menjalankan tugas dengan hasil yang melebihi dari yang diharapkan. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut juga sebesar 33,33%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 33,33%, dan responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 3,33%.



#### 4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item- total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel didapatkan dari tabel  $r$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 30, maka  $df$  yang digunakan =  $30-2= 28$  dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,3610. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X).

**Tabel 4.15** Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	$r$ tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.587</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 2	<b>0.712</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 3	<b>0.645</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 4	<b>0.613</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 5	<b>0.785</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 6	<b>0.775</b>	<b>0.3610</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.16** Uji Validitas

<b>Item</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria</b>
Item 1	<b>0.726</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 2	<b>0.815</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 3	<b>0.932</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 4	<b>0.955</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 5	<b>0.892</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 6	<b>0.569</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 7	<b>0.892</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 8	<b>0.938</b>	<b>0.3610</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*  $> 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's*  $< 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X).

**Tabel 4.17** Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.742	6

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.742 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kualitas sumber daya manusia (X) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.18** Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.937	8

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.937 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk pengujian hipotesis dan untuk melihat adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.19** Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.789	1	661.789	53.374	.000 <sup>a</sup>
	Residual	347.177	28	12.399		
	Total	1008.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_SDM

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai nilai sig yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang digunakan. Ketika nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka akan menolak  $H_0$ , dilihat dari hasil olahan data di atas didapatkan nilai  $\text{sig} (0,000) < \alpha(0,05)$ . Maka, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo.

**Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.324	4.828		-.481	.634
Kinerja_Pegawai	1.437	.197	.810	7.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -2,324 + 1,437X + e$$

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.644	3.52125

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_SDM

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,810. Kemudian nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,656 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 65,6%. Ini berarti pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja

pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo adalah sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo**

Hasil yang didapatkan pada pengujian secara simultan dan parsial yakni kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi karena nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan didapatkan nilai  $R^2 = 0,656$  yang berarti bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 65,6\% = 34,4\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hal ini sejalan dengan kualitas sumber daya manusia di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sudah baik dilihat dari pernyataan responden yang menjawab bahwa kualitas sumber daya manusia yang diberikan beberapa indikator lainnya sudah sesuai dengan standar serta target yang ditentukan. Namun, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu seperti indikator kemampuan akademik yang unggul dan indikator kualitas pendidikan dan keterampilan di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa uji hipotesis antara kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo didapatkan nilai sig untuk pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,000 sedangkan nilai  $\alpha$  adalah 0,05. Jika kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai sig (0,000) masih lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05). Maka dari itu disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Besaran pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo adalah sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya 34,4 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menganalisis variabel-variabel lain yang dianggap berpengaruh yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian, saran untuk Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo yang didapatkan peneliti selama melakukan

observasi penelitian adalah tetap memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari indikator sumber daya manusia karena dilihat dari besaran pengaruhnya yaitu lebih dari 50% oleh itu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang cukup penting untuk dianalisis. Beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah seperti pelaksanaan tugas yang diberikan pimpinan dengan dengan indikator kedisiplinan dalam hal waktu dalam pelaksanaan tugas dan indikator hasil dimana hasil dari tugas yang diberikan diharapkan sesuai dengan yang ditargetkan.



## Daftar pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Anon. n.d. "Kelurahan Tenda Perangi Covid 19 – Humas Protokol."
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Buku Seru.
- Dipang, Ludfia. 2013. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado." *Emba* 1(3):1080–88.
- Edi Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Ismail Suardi Wekke, Dkk. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri.
- Ketut Sudarma, and D. A. N. Kualitas. 2012. "MEncapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan)." *Jurnal Dinamika Manajemen* 3(1):76–83. doi: 10.15294/jdm.v3i1.2462.
- Pasaribu, Delimah Lidya Veta, Krisnaldy, and Nugroho Hestu Warasto. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3(1):96–114.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Semb. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadono Sukirno. 2006. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunaryo, Arie. 2014. "Mendagri: Jumlah Pegawai Kelurahan & Kecamatan Jauh Dari Ideal." *Nomor.2*.
- Surjadi. 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Redika Utama.

Susilo Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Lampiran 1.Data Hasil Penelitian Variabel Kualitas SDM (X)

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
5	5	5	4	3	2
5	5	5	5	3	3
4	4	5	5	2	4
5	5	5	5	2	1
5	5	5	5	2	1
5	5	5	5	2	2
5	5	5	5	3	5
5	5	4	4	3	4
5	5	5	4	3	3
5	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	3
5	5	4	4	2	2
4	4	4	3	2	2
5	5	5	4	3	3
5	4	4	4	3	2
4	4	4	3	2	2
4	4	4	4	2	2
5	4	4	3	3	3
5	4	4	3	3	3
3	4	4	5	2	2
3	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	2
5	5	5	5	2	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4

Lampiran 2.Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	2	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	5	4
4	3	3	2	3	4	3	2
3	2	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	5	3	3
3	2	3	3	3	4	3	3
5	2	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	4	5	4	3
2	3	3	3	4	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	4	3	3
5	3	4	3	3	4	3	3
5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

		Correlations						
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total
Item_1	Pearson	1	.735**	.526**	.299	.307	.131	.587**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.109	.098	.489	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson	.735**	1	.731**	.573**	.318	.228	.712**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.087	.226	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson	.526**	.731**	1	.683**	.187	.190	.645**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.322	.315	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson	.299	.573**	.683**	1	.156	.237	.613**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.109	.001	.000		.412	.206	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson	.307	.318	.187	.156	1	.776**	.785**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.098	.087	.322	.412		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson	.131	.228	.190	.237	.776**	1	.775**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.489	.226	.315	.206	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson	.587**	.712**	.645**	.613**	.785**	.775**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	6

[illegible]

Item_7	Pearson	.591**	.615**	.764**	.846**	1.000**	.430*	1	.824**	.892**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.018		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson	.632**	.711**	.884**	.980**	.824**	.438*	.824**	1	.938**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Tot	Pearson	.726**	.815**	.932**	.955**	.892**	.569**	.892**	.938**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.937	8

Lampiran 5. Hasil Olah Data Penelitian menggunakan Analisis Regresi Sederhana

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.644	3.52125

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_SDM

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.789	1	661.789	53.374	.000 <sup>a</sup>
	Residual	347.177	28	12.399		
	Total	1008.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_SDM

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.324	4.828		-.481	.634
	Kualitas_SDM	1.437	.197	.810	7.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai



**LEMBAR KUESIONER**

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/l untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan : .....

Usia :

☐ < 30 tahun ☐ 30-40 tahun ☐ 41-50 tahun ☐ >50 tahun

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**A. Kualitas Sumber Daya Manusia (X)**

no	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai memiliki pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan					
2	Pegawai memiliki keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan					
3	Pegawai memiliki pengetahuan tentang bahasa baik bahasa nasional maupun daerah saat memberikan pelayanan					
4	Pegawai memahami setidaknya satu bahasa asing					
5	Pegawai memiliki kemampuan akademik yang unggul					
6	Pegawai memiliki kualitas pendidikan dan keterampilan di tingkat lokal, nasional, dan internasional					

**B. Kinerja Pegawai (Y)**

no	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo sangat berkualitas					
2	Kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo tetap berkualitas meskipun diberikan tugas dadakan					
3	Kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu melebihi dari jumlah pekerjaan yang ditargetkan					

4	Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang diharapkan					
5	Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu bekerja dengan teliti dan tepat					
7	Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo selalu hati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan					
8	Pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dapat menjalankan tugas dengan hasil yang melebihi dari yang diharapkan					

Saran :

.....

.....

***“DATA YANG ANDA BERIKAN ADALAH EMAS BAGI KAMI”***

## ABSTRAK

### **MOH. ADITYA ALI. S2114108. PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT HULONTHALANGI KOTA GORONTALO**

Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan analisi data regresi sederhana. Jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Uji hipotesis antara kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo menghasilkan nilai Sig untuk pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 dengan nilai  $\alpha$  adalah 0,05. Jika kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai sig (0,000) masih lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05). Hal itu menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Besaran pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo adalah 65,6%. Nilai 34,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai

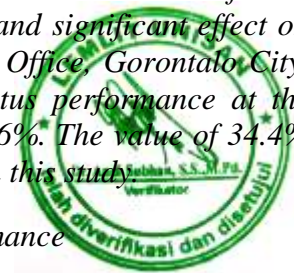


## **ABSTRACT**

**MOH. ADITYA ALI. S2114108. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE HULONTHALANGI CAMAT OFFICE, GORONTALO CITY**

*This study aims to know to what extent the effect of human resource quality on apparatus performance at the Hulonthalangi Subdistrict Office, Gorontalo City. This study applies a quantitative method. This study employs simple regression data analysis. The number of apparatuses taken as a sample is 30 people. The hypothesis testing of human resource quality (X) on apparatus performance (Y) at the Hulonthalangi Subdistrict Office, Gorontalo City, results in a Sig value for the effect of the human resource quality on apparatus performance of 0.000 with a value of 0.05. If compared, the value of sig (0.000) is still smaller than that of 0.05. It shows that the human resource quality has a positive and significant effect on apparatus performance at the Hulonthalangi Subdistrict Office, Gorontalo City. The effect value of human resource quality on apparatus performance at the Hulonthalangi Subdistrict Office in Gorontalo City is 65.6%. The value of 34.4% is influenced by other factors or variables not examined in this study.*

**Keywords:** *quality of human resources, apparatus performance*





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3719/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

CAMAT HULONDALANGI

di,-

KOTA GORONTALO

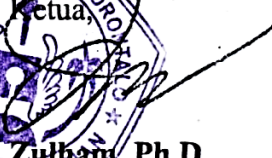
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Aditya Ali  
NIM : S2114108  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT HULONTHALANGI KOTA GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
HULONDALANGI KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 04 Januari 2021  
Ketua,  
  
Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104

+



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO**  
**KANTOR CAMAT HULONTHALANGI**  
*Jl. Yos Sudarso Kelurahan Tenda Telp. - GORONTALO*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor :800/Kepeg/KH/XI/ zgo/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan kepada :

Nama	: MOH. ADITYA ALI
NIM	: S2114108
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Fakultas	: Sosial Politik

Yang bersangkutan benar – benar telah melakukan penelitian dikantor Camat Hulonthalangi dengan judul " Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo, dari tanggal 04 Januari s/d 04 Mei 2021.

Demikian surat Keterangan ini diberikan dan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Gorontalo, 04 Mei 2021

**An. CAMAT HULONTHALANGI**  
**Sekretaris**



**ENDI Y. BUNTINA**  
**Penata Tk I**

**NIP. 196604271992101002**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0986/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MOH ADITYA ALI  
NIM : S2114108  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 29 November 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI\_S2114108\_MOH ADITYA ALI\_PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT HULONTHALA...

Nov 29, 2021

7193 words / 45246 characters

S2114018 MOH ADITYA ALI

SKRIPSI\_S2114108\_MOH ADITYA ALI\_PENGARUH KUALITAS S...

Sources Overview

29%

OVERALL SIMILARITY

1	idr.uin-antasari.ac.id	3%
	INTERNET	
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	2%
	INTERNET	
3	repositori.usu.ac.id	2%
	INTERNET	
4	ojs.unm.ac.id	2%
	INTERNET	
5	www.scribd.com	2%
	INTERNET	
6	docplayer.info	2%
	INTERNET	
7	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
	INTERNET	
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	1%
	SUBMITTED WORKS	
9	digilib.uinsby.ac.id	1%
	INTERNET	
10	repository.uinjkt.ac.id	1%
	INTERNET	
11	www.slideshare.net	<1%
	INTERNET	
12	digilib.uns.ac.id	<1%
	INTERNET	
13	es.scribd.com	<1%
	INTERNET	
14	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	INTERNET	
15	repo.iain-tulungagung.ac.id	<1%
	INTERNET	
16	unsuri.ac.id	<1%
	INTERNET	



17	id.123dok.com	INTERNET	<1%
18	text-id.123dok.com	INTERNET	<1%
19	alqisthijurnalsinjai.files.wordpress.com	INTERNET	<1%
20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	SUBMITTED WORKS	<1%
21	feb.ub.ac.id	INTERNET	<1%
22	www.materi.carageo.com	INTERNET	<1%
23	eprints.unpam.ac.id	INTERNET	<1%
24	Silvy Sondari Gadzali, Nurfauziah Lestari, Muhammad Arif Kurniawan. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN D...	CROSSREF	<1%
25	I Kadek Satria Arsana. "PENGARUH KETERAMPILAN MENGAJAR GURU DAN FASILITAS BELAJAR TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SI...	CROSSREF	<1%
26	eprints.radenfatah.ac.id	INTERNET	<1%
27	subohidamankecamatan.blogspot.com	INTERNET	<1%
28	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	SUBMITTED WORKS	<1%
29	123dok.com	INTERNET	<1%
30	jurnal.stikes-wirahusada.ac.id	INTERNET	<1%
31	id.scribd.com	INTERNET	<1%
32	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
33	core.ac.uk	INTERNET	<1%
34	jurnal.unpand.ac.id	INTERNET	<1%
35	repository.uinsu.ac.id	INTERNET	<1%
36	busernews.com	INTERNET	<1%
37	digilib.unila.ac.id	INTERNET	<1%
38	jurnal.umrah.ac.id	INTERNET	<1%
39	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
40	www.journals.mindamas.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

None

Excluded from document:

Quotes

Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

None

## BIODATA MAHASISWA



### Data Akademik

Nama : MOH. ADITYA ALI  
Nim : S2114108  
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN

### Data Pribadi

Alamat : JL. YOS SUDARSO KELURAHAN  
TENDA KECAMATAN HULONTHALANGI  
KOTA GORONTALO  
Kode Pos : 96117  
Nomor Telepon : 082259867278  
Email : mohaditya31@gmail.com  
Jenis Kelamin : LAKI-KAKI  
Tempat Lahir : GORONTALO  
Tanggal Kelahiran : 26-08-1996  
Status Pernikahan : BELUM MENIKAH  
Warga Negara : INDONESIA  
Agama : ISLAM

### Riwayat Pendidikan

NO	Jenjang Pendidikan	Tahun Lulus	Tempat	Ket-
1	SDN 47 KOTA SELATAN	2002-2008	Kota Gorontalo	Berijazah
2	SMP/MTS ALHUDA GORONTALO	2008-2011	Kota Gorontalo	Berijazah
3	SMA/MA ALIYAH ALHUDA	2011-2014	Kota Gorontalo	Berijazah