

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PELAYANAN MASYARAKAT PADA KANTOR CAMAT LUBUK BARUMUN
KAB. PADANG LAWAS**

Oleh

Diana Sari Harahap

harahapdianasari@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidempuan

Abstrak

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, di mana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang di gunakan kemudian diinterpretasikan. Dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = a + bX$, $Y = 18.061 + 0,139X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : $a = 18.061$ menunjukkan bahwa jika Manajemen Sumber Daya Manusia konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 18.061. $b = 0,139$ menunjukkan peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia, akan berpengaruh terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 0,139. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Manajemen SDM terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat 0,000. Nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung 2.099 sedangkan nilai t tabel adalah 1,688. Maka nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.099 > 1,688$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kabupaten Padang Lawas. Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.132. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 13,2% sedangkan sisanya ($100\% - 13,2\% = 86,8\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Manajemen SDM, Kinerja Pelayanan Masyarakat*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai sebuah tujuan, semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi pegawai dalam organisasi pemerintah. Organisasi pemerintah membutuhkan faktor sumber

daya manusia yang berpotensi memimpin atau memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan juga diperlukan sebuah

dukungan dari pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan. Organisasi merupakan sarana orang-orang dalam usaha memiliki kemampuan dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatannya. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Para pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya dalam mematuhi peraturan jam kerja, banyak pegawai yang datang terlambat hingga tidak masuk kerja hal ini lah yang membuat kinerja sebuah organisasi akan terhambat dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya telah ditentukan oleh waktu. Tidak sedikit dari pegawai yang masih berpikir bahwa sebagai pegawai pemerintah tidak perlu bekerja semaksimal mungkin, dikarenakan gaji yang telah ditetapkan hingga tunjangan yang berikan. Perilaku buruk pegawai yang melaksanakan kegiatan hal-hal lain diluar kewajibannya membuat dampak buruk bagi pelayanan publik yang baik dan berkualitas.

Pelayanan umum dan publik menurut keputusan MENPAN nomor 63 tahun 2004 adalah segala bentuk pelayanan yang di laksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah dan lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Daerah dalam bentuk barang dan jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut keputusan MENPAN Nomor 63 tahun 2004, untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pengguna jasa, penyelenggaraan pelayanan harus memenuhi asas-asas pelayanan yaitu sebagai berikut: (1) Transparansi, yaitu sifat terbuka, mudah dan dapat diakses dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti. (2) Akuntabilitas, yaitu dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) kondisional, yaitu sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektifitas. (4) partisipatif, yaitu mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat. (5) kesamaan hak, yaitu tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status. (6) keseimbangan hak dan kewajiban, yaitu pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus dapat memberikan layanan dari semua kebutuhan masyarakat dalam segala hal seperti perijinan, kependudukan (Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Akte Kelahiran) dan lain sebagainya. Peningkatan kualitas pelayanan publik sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang RI (Republik Indonesia) No.25 Tahun 2004 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) perlu dilaksanakan survey kepuasan pelayanan sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan. Di samping itu data indeks kepuasan pelanggan akan menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap bagian pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kinerja merupakan program yang bertujuan meningkatkan tata kelola dalam penyediaan layanan publik. Dalam rangka mencapai perubahan dalam penyediaan layanan publik yang berkelanjutan, kerja sama dengan pemerintah daerah yang dibutuhkan untuk membuat penyediaan layanan publik lebih responsif seraya tetap meningkatkan kapasitas masyarakat sipil dan masyarakat untuk menuntut kualitas pelayanan yang lebih baik dari pemerintah.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis termotivasi untuk mengangkat topik penelitian dengan judul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia

Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas”.

1.2 Batasan Masalah

Pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi topik proposal penelitian ini yaitu: Bagaimana Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis paparkan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada beberapa manfaat yang diperoleh baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih analisis bagi perkembangan sumber daya manusia khususnya dalam organisasi pemerintahan.
 - b. Dapat memberikan masukan dalam meningkatkan pemahaman masyarakat, khususnya pembaca dalam memahami sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan masyarakat dalam organisasi pemerintahan.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pembaca Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen Khususnya sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan masyarakat dalam bidang organisasi pemerintahan.
- b. Bagi mahasiswa Menambah keilmuan pembelajaran di perguruan tinggi, khususnya dalam Manajemen sumber daya manusia karena kalimat-kalimat banyak mendeskripsikan sumber daya manusia dalam kinerja pelayanan masyarakat khususnya dalam organisasi pemerintahan.
- c. Bagi peneliti Hasil penelitian ini dapat menjadi jawaban dari masalah yang dirumuskan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan kemudahan untuk memahami sumber daya manusia terhadap pelayanan masyarakat khususnya dalam bidang organisasi pemerintahan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Yoni Andrianti (Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek penting. Aspek pelatihan dan pengembangan motivasi dan pemeliharaan yang secara lebih mendetail.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nasronah (dalam Danang Sunyoto, 2014:6) Ada beberapa indikator dalam mengelola sumber daya manusia yaitu:

- a. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia di mana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- b. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan.

2.2 Kinerja Pelayanan Masyarakat

2.2.1 Pengertian Kinerja Pelayanan Masyarakat

Menurut Hasibuan (2002:69) kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikatakan kinerja adalah sesuatu yang

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasar uraian teoritis penelitian diatas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Dari pengertian diatas bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya serta hasil pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.2.2 Indikator Kinerja Pelayanan Masyarakat

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pelayanan. Penilaian kinerja pelayanan khususnya dalam bidang jasa dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab
- b. Kedisiplinan
- c. Keramahan dan kesopanan
- d. Hubungan yang baik dengan pelanggan
- e. Kecekatan
- f. Penampilan
- g. Pelayanan yang kondusif

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2013:96). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut: Diduga Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Agar pendekatan ini lebih terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pencarian data dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Menurut Sugiyono (2013:13-14) terdapat beberapa penelitian antara lain:

1. Penelitian Kuantitatif yaitu penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian Kuantitatif, adalah penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring).

Berdasarkan teori tersebut di atas maka dapat di ambil pengertian bahwa Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, di mana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang di gunakan kemudian diinterprestasikan.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Lubuk Barumun Kabupaten Padang Lawas yang beralamat Di Jl. Lintas Sibuhuan Gunung Tua, Km 5 pasar Latong

Padang Lawas. Penelitian ini dimulai bulan April 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2013:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun gejala yang terjadi. Populasi ini sangat penting karena hal ini merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Populasi ini sangat penting sebab dengan mengetahui populasi maka dapat ditetapkan pengambilan data yang diperlukan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas yang berjumlah 38 orang, PNS berjumlah 23 orang dan Honorer sebanyak 15 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti yang ditetapkan sebagai refresentasi dari keseluruhan subjek penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:108) yaitu Apabila subjeknya kurang dari 100 (seratus), lebih baik diambil semua. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil seluruh dari populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 38 orang Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah tentang variable yang akan diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner:
 - a. Wawancara, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti

- data jumlah pegawai yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian.
- b. Angket (*Questioner*) yaitu Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dengan melihat definisi operasional suatu penelitian, maka seorang peneliti akan dapat mengetahui suatu variabel yang akan diteliti. Adapun Konsep Operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Defenisi Konsep dan Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	Pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.	a. Perencanaan SDM b. Perekrutan c. Pelatihan Dan Pengembangan d. Kompensasi e. Manajemen Kinerja	Likert
Kinerja Pelayanan Masyarakat (Y)	Suatu usaha meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai	a. Tanggung Jawab b. Keramahan dan kesopanan c. Hubungan yang baik dengan pelanggan d. Kecekatan e. Pelayanan yang kondusif	

3.6 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan menggunakan *software IBM SPSS 30 for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaannya valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Realibilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pertanyaan reliabel
- b. Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak reliabel
- c. Dalam output SPSS, analisis item/butir tersebut dinyatakan sebagai *corrected item-total correlation* dan batas kritis untuk menunjukkan item yang valid pada umumnya dalah 0,30. Sehingga nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30 menunjukkan item yang

valid/sahih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini pengukuran konsistensi tanggapan responden menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Ambang batas koefisien alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0,6.

3.7 Analisis Data

Agar mengetahui pengaruh yang signifikan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat, data dianalisa dengan menggunakan rumus analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengola data. Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Adapun rumusan analisis regresi linear sederhana menurut Alghifari (2015:77) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = variabel independent atau Manajemen Sumber Daya Manusia

Y = variabel dependent atau Kinerja Pelayanan Masyarakat

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

4.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan realibilitas dilakukan menggunakan *software IBM*

SPSS statistic 21 dengan kriteria sebagai berikut:

c. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaannya valid

d. Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Realibilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya dengan kriteria sebagai berikut:

d. Jika r alpha > r tabel maka pertanyaan reliabel

e. Jika r alpha < r tabel maka pertanyaan tidak reliabel

Dalam output SPSS, analisis item/butir tersebut dinyatakan sebagai *corrected item-total correlation* dan batas kritis untuk menunjukkan item yang valid pada umumnya dalah 0,30. Sehingga nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30 menunjukkan item yang valid/sahih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini pengukuran konsistensi tanggapan responden menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Ambang batas koefisien alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0,6.

Hasil uji validitas dan realiabilitas dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Validitas dan Reliabilitas Data

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	Cronbach's Alpha
Manajemen SDM (X)	MSDM1	0,734	0,766
	MSDM2	0,335	
	MSDM3	0,583	
	MSDM4	0,457	
	MSDM5	0,667	
Kinerja Pelayanan Masyarakat (Y)	KPM1	0,640	0,824
	KPM2	0,495	
	KPM3	0,643	
	KPM4	0,777	
	KPM5	0,565	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil pengujian koefisien korelasi validitas kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung), diketahui bahwa hasil penghitungan koefisien validitas

seluruh item kuesioner penelitian lebih besar dari r Tabel sebesar 0,30. Interpretasinya, hasil valid tersebut bermakna bahwa pernyataan-pernyataan

penelitian dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengukur variable penelitian.

Nilai reliabilitas instrumen variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dengan lima pernyataan diperoleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,766 instrumen variabel Kinerja Pelayanan Masyarakat dengan lima pernyataan diperoleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,824. Karena Koefisien Reliabilitas kedua instrumen variabel tersebut lebih besar dari angka penguji 0,60, maka hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

4.2 Analisis Data

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh

sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear sederhana ataupun regresi linier berganda pada intinya memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas.
2. Menguji hipotesis karakteristik dependensi
3. Meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkaun sample.

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh variable dependen terhadap independent dari analisis data Regresi Linier Sederhana didapatkan nilai koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.061	2.551		7.080	.000
X= Manajemen SDM	.139	.126	.180	2.099	.279

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Pelayanan Masyarakat

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 yang diperoleh dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18.061 + 0,139X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = 18.061 menunjukkan bahwa jika Manajemen Sumber Daya Manusia konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 18.061.
- b = 0,139 menunjukkan peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia, akan berpengaruh terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 0,139.

4.2.1 Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui apakah Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif atau tidak terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak, artinya Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat.

Tabel 4.6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.061	2.551	7.080	.000
	X= Manajemen SDM	.139	.126	2.099	.279

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Pelayanan Masyarakat

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Manajemen SDM terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat 0,000. Nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung 2.099 sedangkan nilai t tabel adalah 1,688. Maka nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2.099 > 1,688$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kabupaten Padang Lawas.

4.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada [regresi linear](#) sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan [varians](#) dari variabel terikatnya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.180 ^a	.132	.006	2.041

a. Predictors: (Constant), X= Manajemen SDM

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Pelayanan Masyarakat

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.132. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 13,2% sedangkan sisanya ($100\% - 13,2\% = 86,8\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program

yang akan membantu mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya. Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi dimana tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Selain itu Seleksi tenaga kerja, merupakan proses menemukan calon pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan. Pengembangan dan evaluasi

pegawai sangat berpengaruh pada kinerja instansi. Dimana pegawai harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini pimpinan harus memberikan bekal agar pegawai dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Suatu organisasi atau instansi dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan

segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = a + bX$, $Y = 18.061 + 0,139X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : $a = 18.061$ menunjukkan bahwa jika Manajemen Sumber Daya Manusia konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 18.061. $b = 0,139$ menunjukkan peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia, akan berpengaruh terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 0,139.
2. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Manajemen SDM terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat 0,000. Nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung 2.099 sedangkan nilai t tabel adalah 1,688. Maka nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2.099 > 1,688$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kabupaten Padang Lawas.
3. Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.132. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan Kinerja Pelayanan Masyarakat sebesar 13,2% sedangkan sisanya ($100\% - 13,2\% = 86,8\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas sebaiknya menerapkan sistem manajemen kualitas sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi agar dapat mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan pegawai dalam melaksanakan kinerja pelayanan kepada masyarakat supaya pegawai dapat berusaha belajar memperbaiki kelemahannya pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Dalam menjaga kualitas manajemen sumber daya manusia pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas sebaiknya meningkatkan penerapan sistem penilaian prestasi atau kegagalan. Para pegawai harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal agar mendapatkan penilaian yang baik sehingga pegawai bisa cepat mendapatkan peningkatan karir yang sesuai dengan prestasinya.
3. Untuk Peneliti berikutnya, penelitian ini masih diperlukan untuk penyempurnaan agar dilengkapi dan diteruskan dalam penelitian-penelitian berikutnya dengan objek atau variable-variabel lain yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pelayanan Masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmansyah. 2009. *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat*. Skripsi. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasronah. 2011. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Sanawiah Makassar*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Stiem Bongaya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Uniaty. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Bagian Perlengkapan Biro Umum)*. Skripsi. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Yoni, Andrianti. 2011. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Panti Asuhan Yatim Putri Sungguminasa Gowa*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Stiem Bongaya.