

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN FASILITAS PELAYANAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR SUMATRA SELATAN

Restu Sulisma¹, Sebri Hesinto², Yudi Tusri³
Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan

E-mail: [*restuslsm1074@gmail.com](mailto:restuslsm1074@gmail.com)¹, sebris2018@gmail.com², yuditusri1@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir sumatera selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 58 responden. Data penelitian di peroleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan fasilitas pelayanan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai baik secara individu maupun bersama-sama. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,080 atau 8,0%, menunjukkan bahwa variasi kualitas sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 92,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, satu hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan satu hipotesis lagi dalam penelitian ini ditolak.

Kata Kunci

Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Pelayanan, Efektivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of human resource quality and service facilities on employee work effectiveness at the Tanah Abang Sub-district Office, Penukal Abab Lematang Ilir Regency, South Sumatra. The method used was quantitative research with a saturated sampling technique, in which the entire population of 58 respondents was included in the study. The research data were obtained through observation, interviews, documentation, literature study, and questionnaires. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of the study show that human resource quality has a positive and significant effect on employee work effectiveness, while service facilities do not have a positive and significant effect on employee work effectiveness, both individually and simultaneously. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0,080 or 8,0%, indicating that variations in employee work effectiveness can be explained by the two variables, while the remaining 92,0% is influenced by other factors not examined in this study. Thus, one hypothesis in this study is accepted and the other is rejected.

Keywords

Human Resource Quality, Service Facilities, Employee Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan pegawai yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan insitusi. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan supaya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Selain kualitas sumber daya manusia, fasilitas pelayanan juga berperan penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Fasilitas pelayanan meliputi berbagai sarana dan prasarana, seperti ruang pelayanan, perlengkapan kerja, pemanfaatan teknologi

informasi, serta kondisi lingkungan pelayanan yang nyaman, ketersediaan fasilitas yang memadai dapat mempermudah aparaturnya dalam melaksanakan tugas pelayanan sekaligus meningkatkan kenyamanan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menjadi hambatan dalam proses pelayanan dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang dihasilkan. Menurut Wulan et.al (2022) : Laksana et.al (2023) Kualitas sumber daya manusia mengacu pada tingkat pencapaian individu dalam memenuhi berbagai persyaratan, standar, dan harapan yang ditetapkan dalam konteks tertentu. Istilah "sumber daya manusia" (SDM)—yang berasal dari konsep sumber daya manusia—merujuk pada potensi, kapabilitas, pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas yang dimiliki individu, yang menjadi aset utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan sasaran pembangunan.

Menurut Nugroho & Paradifa (2020) : Wahid et.al (2024) kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mendukung perkembangan perekonomian suatu wilayah. Sumber daya manusia yang berkualitas ditandai dengan kompetensi yang memadai sehingga mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dalam kegiatan produksi. Menurut Kotler & Keller (2022) : Junawan & Prasetyo (2024) fasilitas pelayanan merupakan bagian fisik yang berfungsi mendukung proses penyampaian jasa kepada masyarakat dan berperan penting dalam meningkatkan pelayanan. Berdasarkan pandangannya fasilitas pelayanan mencakup berbagai hal seperti tampilan bangunan tingkat kebersihan, pengaturan ruang, hingga kenyamanan yang dirasakan oleh pengguna. Menurut Siti Maysita (2016) : Nelson (2020) efektivitas kerja pegawai merupakan kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Efektivitas kerja pegawai juga dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai dengan prosedur yang berlaku, serta menggunakan sumber daya dan biaya secara efisien.

Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan menunjukkan bahwa masih adanya kendala dalam efektivitas kerja pegawai yang ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang terkadang belum tepat waktu, perbedaan kemampuan dan keterampilan antar pegawai, serta fasilitas pelayanan yang belum sepenuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut mencerminkan bahwasanya kualitas SDM dan fasilitas pelayanan perlu dioptimalkan lagi guna mendorong efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini memiliki rumusan masalah bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik secara parsial maupun simultan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan di olah dengan bantuan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan untuk mengurus pelayanan administrasi. Menurut Sugiyono (2024) Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 58 responden. Teknik sampling pada penelitian ini Non-Probability Sampling, yaitu *sampling* jenuh adalah ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi kuisisioner, observasi atau pengamatan, studi Pustaka, wawancara, dokumentasi. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

Menurut Machali (2021) validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesasihan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r). suatu butir pernyataan valid apabila r hitung $>$ r tabel (0,2586) dan dinyatakan tidak valid apabila r dihitung $<$ r tabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,3048, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini layak digunakan.

Menurut Sajarweni (2021), uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi dan mengevaluasi kemampuan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil. Suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika koefisien Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten. Kualitas sumber daya manusia sebesar 0,506, Fasilitas pelayanan (X2) sebesar 0,373, dan Efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,397. Sehingga disimpulkan variabel penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan pada Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. berdasarkan hasil pengujian asumsi normalitas dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, maka data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi 0,853, berada diatas ambang batas min 0,10, serta VIF sebesar 1,173, yang masih berada diambang batas max 10. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan linier di antara variabel-variabel independen tidak memiliki tingkat kekuatan yang tinggi, artinya model regresi bebas dari multikolinearitas. Selain itu, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot, hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak dan tidak memperlihatkan pola distribusi yang sistematis. Pola distribusi memperlihatkan varians residual konstan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua asumsi yang diperlukan dan oleh karena itu cocok untuk digunakan pada tahap selanjutnya dalam analisis regresi.

3.3 Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.827	8.528		2.677	.010
	Kualitas sumber daya manusia	.303	.146	.286	2.077	.042
	fasilitas pelayanan	.137	.192	.098	.710	.481
a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai						

a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Nilai Konstanta (α) = 22,827 artinya jika semua variabel bebas meliputi kualitas sumber daya manusia (X1) dan fasilitas pelayanan (X2) memiliki nilai nol (0) maka besarnya variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai berada diangka 22,827. b X1 = 0,303 Nilai Koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar 0,303, artinya apabila variabel kualitas sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lain konstan, hingga variabel efektivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami tingkatan senilai 0,303 atau 30,3%.

b $X_2 = 0,137$ Nilai koefisien regresi variabel fasilitas pelayanan (X_2) sebesar 0,137, artinya apabila variabel fasilitas pelayanan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain konstan, sehingga variabel efektivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami tingkatan senilai 0,137 atau 13,7%.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial merupakan suatu dasar yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sahir 2021). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.827	8.528		2.677
	Kualitas sumber daya manusia	.303	.146	.286	2.077
	fasilitas pelayanan	.137	.192	.098	.710

a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)

Dari tabel 2 variabel kualitas sumber daya manusia dengan nilai t hitung 2,077 dengan nilai sig 0,042 < 0,05 yang artinya berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Sementara fasilitas pelayanan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,710 dengan nilai signifikan 0,481 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

3.4.2 Uji Simultan (F)

Sahir (2021) mengemukakan uji simultan diperlukan guna menguji apakah variabel independent Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Fasilitas Pelayanan (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig < 0,05 maka terdapat suatu pengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	64.337	2	32.168	3.488
	Residual	507.181	55	9.221	
	Total	571.517	57		

a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai
b. Predictors: (Constant), fasilitas pelayanan, Kualitas sumber daya manusia

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Berdasarkan hasil uji f, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,488 > 3,165). Selain itu, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,037 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk berapa besar kemampuan variabel independent yaitu kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan, dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai dalam metode regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.080	3.037
a. Predictors: (Constant), fasilitas pelayanan, Kualitas sumber daya manusia				

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel 4 nilai *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* yang sebesar 0,080 atau 8,0%, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai sebesar 8,0%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 92,0%, dipengaruhi oleh diluar variabel bebas seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan pelayanan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang cukup rendah ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang kurang baik.

3.5 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H1) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hasil pengujian secara parsial melalui analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,004, yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,673. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima, yang berarti peningkatan kualitas sumber daya manusia cenderung diikuti oleh meningkatnya efektivitas kerja pegawai.

3.6 Pengaruh Fasilitas Pelayanan (X2) Secara Parsial terhadap Efektivitas kerja pegawai (Y)

Hasil pengujian secara parsial melalui analisis regresi menunjukkan bahwa variabel fasilitas pelayanan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,710, yang lebih rendah dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,673. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,481, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas pelayanan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan ditolak. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gallen Laurencia Calvin, Mustofa Kamil, dan Edi Mulyadi (2024), yang menemukan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai belum tentu dapat meningkatkan kinerja maupun efektivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain, seperti kompetensi, kemampuan, motivasi, dan kualitas sumber daya manusia.

3.7 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Pelayanan (X2) Secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) dan fasilitas pelayanan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 2,954 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* sebesar 0,080 atau 8,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai sebesar 8,0%. Sementara itu, 92,0% variasi

efektivitas kerja pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan pelayanan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan sedangkan variabel fasilitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu kedua variabel secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 8,0% dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai. Adapun 92,0% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Calvin, G. L., Kamil, M., & Mulyadi, E. (2024). Pengaruh peningkatan kapasitas dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. *Jurnal EMPIRE*, 4(1).
- Jumawan, & Prasetyo, I. A. (2024). Analisis pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan fasilitas terhadap kepuasan konsumen di Wuling Arista Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 1(12).
- Laksana, T. B., Yukiartati, C. N., & Suharsono, S. R. (2023). Pengaruh pelatihan kualitas sumber daya manusia dan pengetahuan akuntansi terhadap efektivitas penerapan aplikasi Sistem Pengelolaan Aset Desa (SIPADES) se-Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 2(2).
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Nelson. (2020). Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis*, 5(1).
- Sahir, S.H. (2021). Metodologi Penelitian: Penerbit KBM Indonesia
- Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Wahid, Nawir, F., & Farhan, A. (2024). Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2).