

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KECAMATAN TOMBATU UTARA KABUPATEN MINAHASA TENGGARA**

**VANESA TESALONIKA PRATASIK**

**JOYCE JACINTA RARES**

**SALMIN DENGO**

[pratasiktesalonika@gmail.com](mailto:pratasiktesalonika@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of the influence of the quality of human resources on employee performance in the North Tombatu District Office. With the formulation of the Problem How to Influence the Quality of Human Resources on Employee Performance in the North Tombatu District Office and the Research Objectives to determine the effect of the quality of human resources on employee performance in the North Tombatu sub-district office. In this study using quantitative research methods, with a sample of 34 respondents. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire using a Likert measurement scale. The analysis technique used in this study uses Simple Regression Analysis. Data that meets the requirements for analysis are processed using the SPSS program. From the results of statistical tests, the results found that the quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance in the North Tombatu District office,*

**Keywords:** *Quality, Human Resources, Employee performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara. Dengan rumusan Masalah Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara dan Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tombatu utara. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner Dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dari hasil pengujian secara statistik, hasil yang ditemukan Bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara,

**Kata kunci :** *Kualitas, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karya). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di dayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power).

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian Proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organizational Performance). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai perilaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Sumber daya manusia di suatu instansi sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan perusahaan tersebut. Uraian secara mikro bahwa fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan perusahaan tanpa diimbangi dengan kualitas pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Suatu perusahaan/instansi di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai visi, misi dan tujuan, untuk mencapai misi dan tujuan maka direncanakanlah program-program atau kegiatan, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk merespon mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan sebuah penelitian untuk mengetahui sejauh mana kualitas sumber daya manusia ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai persoalan tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu “Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara”

Berdasarkan Pernyataan Rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

1. Jurnal (JAP) oleh D. Tatulus, dkk. [Vol. 2 No. 30 2015] Dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif. Dengan Hasil penelitian Peran Kepemimpinan dilihat dari Pemegang kemudian organisasi yang cekatan, Dalam hal ini berarti Peran Kepemimpinan pada kantor Camat Tagulandang belum sepenuhnya baik atau maksimal perannya.

2. Jurnal (JAP) Graciella L. Tigauw, dkk, [Vol. VII No. 110 2021] Dengan judul penelitian Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. Dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden, maka dalam penelitian ini terdiri dari pemberdayaan pegawai (X) dan variabel pelayanan publik (Y). Kemudian sebagaimana dikemukakan di atas bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu “bahwa dari pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap pelayanan publik di kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado”.

3. Jurnal (JAP) Indra P. Soebadi, dkk. [Vol. 4 No. 57 2018] Dengan judul penelitian Pengaruh Kinerja Kepala Desa Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Tounelet Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah kuantitatif. Dengan hasil penelitian kuatnya keterkaitan dan besarnya pengaruh variabel kinerja kepala desa (X) terhadap variabel pemberdayaan masyarakat (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi product moment atau r-pearson, dimana koefisien korelasi ( r ) diperoleh sebesar 0.334 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) diperoleh sebesar = 0.112.

Hal ini bermakna bahwa kuatnya keterkaitan antara variabel Kinerja Kepala Desa(X) dengan variabel Pemberdayaan Masyarakat(Y) diperoleh sebesar 33.4%, sementara daya penentu atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y diperoleh sebesar 11.2%, dan sisanya sebesar 88,8% ditentukan atau disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Jurnal (JAP) Yani Wenda, dkk. [Vol. 5 No. 82 2019] Dengan judul penelitian Kinerja Pemerintah Dalam Pelaksanaan Urusan Otonomi Daerah Di Distrik Kembu Kabupaten Tolikara. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode kualitatif. Dengan hasil penelitian ini adalah untuk mengoptimalkan kinerja pemerintah Distrik Kembu dalam pelaksanaan otonomi daerah maka SDM aparatur pemerintah distrik harus ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas; kondisi prasarana, peralatan, dan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas harus tersedia secara memadai; anggaran dan dana untuk membiayai program dan kegiatan pemerintah distrik harus mencukupi. Jika hal-hal tersebut dapat di tingkatkan maka dapat dipastikan kinerja pemerintah Distrik Kembu dalam penyelenggaraan otonomi daerah akan lebih baik.

5. Jurnal (JAP) Alfrianto Fredrik Katamang, dkk. [Vol. 4 No. 58 2018] Dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan hasil penelitian kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dan positif terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe yang dinilai dari kecermatan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya, melakukan standar pelayanan yang sudah ditentukan oleh prosedur yang ada, ramah, berkompeten, dapat dipercaya, kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan. memberikan simpati atau perhatian kepada masyarakat, dan cepat dalam menanggapi segala kebutuhan masyarakat, semua itu akan terpenuhi jika kompetensi yang dimiliki dari setiap aparatur sipil negara baik dan berkompeten.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendedagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan kesempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapaidengan baik (Sinambela, 2016).

Menurut Adami (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2013) meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan (planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual.

Berdasarkan pengertian tersebut peningkatan sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif (Yoman, 2016).

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (M. Dawam Rahardjo, 2012).

### **Kinerja Pegawai**

Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pengertian kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi (Nur, 2020).

### **Penilaian kinerja**

Simanjuntak yang dikutip dalam Lijan Poltak Siinambeila (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

Menurut Wiidodo (2015), penilaian kinerja (performance assessment) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya Pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

### **Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi kinerja**

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produk, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **Indikator kinerja pegawai**

Pengukuran kinerja menurut Mitchell dalam Serdamayanti (2009) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dijadikan alat ukur kinerja adalah sebagai berikut :

a. Quality of work (kualitas kerja)

Yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

b. Promptness (ketepatan waktu)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu.

c. Initiative (inisiatif)

Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Capability (kemampuan)

Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya sertamengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.

e. Communication (komunikasi)

Yaitu proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya ini selaras dengan pernyataan Sugiyono (2012). Jadi, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan artian bahwa penelitian yang dilaksanakan dapat berakibat penolakan maupun penerimaan. Dan untuk

Hipotesis dalam Penelitian ini Terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian bertempat di Kantor Kecamatan Tombatu Utara, Populasi dalam penelitian ini adalah Para Pegawai Kantor Kecamatan Tombatu Utara Dan Penentuan sampel penelitian sebesar 34 orang Pegawai. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Teknik analisis Linear Sederhana merupakan penelitian yang mencari jawaban arah dan kuatnya hubungan antara variabel bebas ke variabel terikat secara bersama-sama. Analisis korelasi Sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel. Dengan Menggunakan Metode (1); Uji Regresi linier Sederhana, Dan Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1); Uji Koefisien Determinasai, (2) Uji t Parsial.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana Hasil, menunjukkan bahwa semua rhitung > rtabel pada signifikansi Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

semua item kuisioner variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai pada penelitian ini bersifat valid dan dapat digunakan.

Dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas bahwa Berdasarkan tabel , hasil Cronbach's Alpha variabel Kualitas Sumber Daya Manusia , 0,921 dan Cronbach's Alpha variabel Kinerja Pegawai adalah 0,953. Dari hasil ini, kedua variabel penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , sehingga kedua variabel ini dapat dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil Uji t , dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara diterima.

Berdasarkan Hasil Koefisien Determinasi, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,607 menunjukkan bahwa besar hubungan Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara yang berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun

aspek intelektual. Kerena Dengan tingginya aspek fisik dengan intelektual akan membuat pegawai menjadi siap dalam bekerja sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan kinerja terbaik mereka, dengan tingginya kualitas Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan.

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya dimana dengan dimilikinya kemampuan seperti itu setelah itu setiap pegawai akan membuat kinerja institusi makin meningkat.

Suatu kantor atau institusi jika ingin maju atau berkembang dalam pelaksanaan kegiatan organisasinya maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi yang terkait. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja Yang baik dalam hal itu di perlukan kualitas Sumber Daya Manusia yang menunjang dalam bekerja.

Ukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh instansi terkait seperti halnya di kantor Kecamatan Tombatu Utara dimana tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Seperti yang dihasilkan oleh pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara dimana dengan tingkat kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi sangat menunjang pekerjaan di kantor Kecamatan Tombatu Utara dan sangat membuat masyarakat menjadi puas dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara.

Dalam hal ini membuktikan bahwa salah satu cara untuk membuat masyarakat menjadi puas dengan kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi dalam pelaksanaan kegiatan berkerja dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka terciptalah kepuasan kerja terhadap kantor Kecamatan Tombatu Utara. pengaruh kualitas kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja para pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara.

hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2005:21) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi, tenaga manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya. Dengan kata lain, bila kualitas sumber daya manusianya baik, maka kinerja pegawainya pun akan baik juga. Dan apabila kinerja pegawainya baik, maka kemungkinan besar instansi dapat mencapai tujuannya.

Penelitian ini Sejalan dengan. Afny. D. Tatulus, Jantje Mandey, Joyce Rares (2015) Dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Dalam penelitian Dalam hal ini berarti peran kepemimpinan pada kantor Camat Tagulandang sepenuhnya baik atau maksimal perannya. Kinerja pegawai dilihat dari Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pemanfaatan waktu, Kerjasama terkategori sudah baik. Ini bermakna bahwa hubungan fungsional pengaruh peran kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai ialah positif dan meyakinkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Dalam Penelitian ini menemukan Bahwa Kualiiitas Sumber Daya Manusiia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara, Kemampuan Kinerja pegawai dilihat dari Kemampuan, Pengetahuan, dan Keterampilan, Para Pegawai sudah sangat baik sehingga Kualiiitas Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kita dapat melihat bahwa peningkatan kualiiitas Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Tombatu Utara dapat meningkatkan kinerja Para pegawai.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Pemerintah di Daerah Tombatu Utara penulis sangat mengharapkan agar peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia baik di lingkungan Kantor maupun di wilayah sekitar Agar lebih terus di tingkatan sehingga akan terus mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik
2. Bagi Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara agar tetap mempertahankan kinerjanya dan mampu meningkatkan lagi Kualitas Sumber Daya Manusia sehingga setiap kinerja dapat memberikan pengaruh yang baik untuk individu, instansi, daerah, dan juga masyarakat.
3. Bagi Peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneruskan Penelitian ini lebih luas dengan mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang masih belum terukur dalam penelitian ini penelitian ini dan dapat lebih baik dalam penyusunan



**DAFTAR PUSTAKA**

- Adami, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press, 2016.
- Amstrong, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi 2010)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. I., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Katamang, F. Tulusan, G. Palar, A. 2018. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe*, *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 4 No. 58
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka.
- Robbins. S. P. Robbins & Marry Coulter. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins . S. P. 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Soebadi, P. Rompas, Y. Plangiten, N. 2018. *Pengaruh Kinerja Kepala Desa Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Tounolet Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa*, *Jurnal Administrasi Publik*, *Jurnal Adminitrasi Publik*. Vol. 4 No. 57
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Tatulus. A. D, Mandey J, Rares. J. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten*

*Sitaro. Jurnal Administrasi Publik. Vol 2 No 30.*

Tigauw, L. Dengo, S. Mambo, R. 2021. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado, Jurnal Administrasi Publik. Vol. VII No 110.*

Wenda, Y. Rompas, W. Ruru, J. 2019. *Kinerja Pemerintah Dalam Pelaksanaan Urusan Otonomi Daerah Di Distrik Kambu Kabupaten Tolikara, Jurnal Administrasi Publik. Vol. 5 No. 82*