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

SKRIPSI

RESTU SULISMA
2022110070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026

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

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

RESTU SULISMA
2022110070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026

HALAMAN PENGESAHAN

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Univwersitas Prabumulih

Oleh:
Restu Sulisma
2022110070

Pembimbing I	Pembimbing II
Sebri Hesinto, S.E., M.Si	Yudi Yusri, S.E., M.Si
NIDN 0203098701	NUPTK 2146750651130173

Ketua Program Studi
Manajemen

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN 0220107905

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 25, Juni, 2026.

Prabumulih, 25 Juni 2026.

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Sebri Hesinto, S.E., M.Si. ( )
NIDN. 0203098701

Anggota:

1. Yudi Tusri, S.E., M.Si. ( )
   NUPTK.2146750651130173

2. Resi Marina, S.E., M.Si. ( )
   NUPTK.395875565630002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

(Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.)
NUPTK.254740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

(H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.)
NUPTK.8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Nama	:	Restu Sulisma
Nim	:	2022110070
Program Studi	:	Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*,maka saya bersedia meminta sanksi dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih,.....2026

Yang membuat pernyataan,



Restu Sulisma

NIM.2022110070

HALAMAN MOTTO

"Lakukan yang terbaik sampai kamu mengetahui yang lebih baik. Ketika kamu mengetahui yang lebih baik, lakukan yang lebih baik.
(Maya Angelou)

"Disetiap langkah keberhasilan seorang anak, terdapat pengorbanan dan doa orang tua yang menyertainya**".**

(James E. Faust)

"Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa : *Fa inna ma'al-usri Yusra, inna ma'al-usri Yusra".*
(QS. Al-Insyirah 94 : 5-6)

"Skripsi ini bukan siapa yang paling pintar, tetapi siapa yang paling bertahan"
(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya segala puji dan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, karunia, kesehatan dan kemudahan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dengan rasa hormat, cinta, dan terima kasih, karya ini saya persembahkan kepada:

1) Teruntuk kedua orang tuaku tercinta tersayang cinta pertamaku dan pintu surgaku, Ayah yang bernama Mujiono dan Mamak yang bernama Suadia Yulisma. Dua orang yang sangat berjasa dalam hidupku yang merupakan alasan terbesar aku untuk terus berjuang dan tidak pernah menyerah dalam setiap proses kehidupanku. Terima kasih atas cinta, kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan yang tak terhitung nilai nya, serta dukungan yang selalu mengiringi setiap langkahku. Terima kasih telah menjadi cinta pertama, rumah ternyaman untukku, dan kekuatan terbesar dalam hidupku. Terimakasih ayah dan mamak yang selalu mengusahakan apapun untuk putri pertamamu ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun ayah sama mamak hanya bisa menempuh pendidikan sampai tahap,dunia perkuliahan belum sempat kalian rasakan.
2) Teruntuk adik-adikku tersayang, Daus Putra Daryono, Raysa Nurmuslima, Dan Ahmad Al Fajri Daryono.Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan perhatian, serta semangat yang telah diberikan selama proses perjalanan ini. Terimakasih karena telah menjadi saudara yang selalu memberikan warna dalam hidupku, menjadi teman berbagi cerita, serta menjadi penyemangat disaat lelah dan putus asa menghampiri.
3) Teruntuk seluruh keluarga besarku. Terima kasih atas nasihat, motivasi, bantuan, dan semangat yang telah diberikan. Kehadiran kalian menjadi salah satu sumber kekuatan yang membuat aku mampu bertahan dan terus berjuang menghadapi berbagai dalam menyelesaikan skripsi ini.

4) Teruntuk wanita hebat wanita tangguh yang selama ini berjuang dalam diam namun tidak pernah mengenal kata lelah. Terima kasih ku ucapkan untuk diriku sendiri, Restu Sulisma Anak perempuan pertama, putri pertama yang menjadi harapan besar bagi orang tua. Terima kasih karena telah memilih untuk terus melangkah meskipun seringkali merasa lelah, ragu, takut, dan hampir menyerah dalam menghadapi berbagai proses serta tantangan selama menempuh pendidikan. Terima kasih untuk air mata yang pernah jatuh, setiap rasa kecewa yang pernah dirasakan, setiap kegagalan yang pernah dialami, dan setiap perjuangan yang tidak pernah diketahui oleh orang lain. Terima kasih tetap kuat ketika keadaan tidak sesuai harapan, tetap bangkit ketika mengalami kesulitan, dan tetap percaya bahwa semua proses yang dijalani akan membawa pada hasil yang terbaik pada waktunya.
5) Teruntuk sahabat seperjuanganku, Terima kasih atas setiap kebersamaan, dukungan dan semangat yang tulus selama perjalanan perkuliahan ini. Terima kasih karena selalu hadir disaat suka maupun duka, menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, tawa, dan air mata selama menjalani berbagai proses yang tidak selalu mudah. Kehadiran kalian memberikan warna, semangat, dan kekuatan yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan untuk dijalani.
6) Selanjutnya saya sampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan nama nya satu-satu. Segala doa, dorongan, semangat, motivasi, dan bantuan yang telah diberikan telah menjadi dukungan yang sangat penting dalam proses penyelesaian skripsi ini, akhirnya dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik.

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan

Restu Sulisma, 2022110070, 2026

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

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.

Restu Sulisma, 2022110070, 2026

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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan."** dengan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini di tunjukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Prabumulih. Keberhasilan serta terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan dan saran dari semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan tulus ikhlas penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya selama masa perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini. Karunia berupa kemudahan dan kelancaran dalam pengerjaan seperti kesehatan, keuangan, waktu, serta yang terpenting iman dan islam yang *Alhamdulilah* menjadi salah satu faktor penting dalam terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih.
3. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Prabmulih.
5. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan proposal ini.
6. Bapak Yudi Tusri, S.E., M.S.i selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan proposal ini.

7. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan,arahan, serta ilmunya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari kata sempurna sekalipun telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik maupun saran demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini dimasa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan karunia-Nya senantiasa berlimpah kepada kita semuah

Prabumulih Juni 2026

Restu Sulisma

NIM. 2022110070

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
PERNYATAAN INTEGRITAS ..... **iv**
HALAMAN MOTTO ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Batasan Penelitian 3
1.4 Tujuan Penelitian 3
1.5 Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **6**
2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia 6
2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia 6
2.1.2 Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia 7
2.1.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia 8
2.1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia 8
2.2 Fasilitas Pelayanan 9
2.2.1 Pengertian Fasilitas Pelayanan 9
2.2.2 Dimensi Fasilitas Pelayanan 10
2.2.3 Indikator Fasilitas Pelayanan 10
2.2.4 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Pelayanan 11

2.3 Efektivitas Kerja Pegawai 12
2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai 12
2.3.2 Dimensi Efektivitas Kerja Pegawai 13
2.3.3 Indikator Efektivitas Kerja Pegawai.....13
2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai 14
2.4 Penelitian Terdahulu 15
2.5 Kerangka Pemikiran..... 17
2.6 Hipotesis Penelitian..... 18

BAB III METODELOGI PENELITIAN..... 20
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 20
3.1.1 Lokasi Penelitian..... 20
3.1.2 Waktu Penelitian 20
3.2 Metode dan Desain Penelitian 20
3.2.1 Metode Penelitian..... 20
3.2.2 Desain Penelitian..... 21
3.3 Populasi dan Sampel 21
3.3.1 Populasi..... 21
3.3.2 Sampel 21
3.3.3 Teknik Sampling..... 21
3.4 Jenis Data dan Sumber Data..... 22
3.4.1 Jenis Data 22
3.4.2 Sumber Data..... 22
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian 23
3.5.1 Variabel Penelitian 23
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian..... 24
3.6 Teknik Pengumpulan Data 25
3.7 Instrumen Penelitian..... 26
3.7.1 Uji Validitas 27
3.7.2 Uji Reliabilitas 28
3.8 Teknik Analisis Data..... 28

3.8.1 Uji Asumsi Klasik 28
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda 29
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) 29
3.9 Uji Hipotesis 30
3.9.1 Uji T (Uji Parsial) 30
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) 31
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian Dan Deskripsi Responden 32
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat 32
4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Camat 34
4.1.3 Struktur Organisasi 34
4.1.4 Tugas Dan Fungsi Struktur Organisasi Di Kantor Camat Tanah Abang 35
4.1.5 Gambaran Umum Responden 36
4.1.6 Tanggapan Responden Mengenai Item-Item Variabel 39
4.1.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia 39
4.1.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas Pelayanan 41
4.1.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai 43
4.2 Analisis Data 45
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian 45
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas 48
4.3 Teknik Analisis Data 49
4.3.1 Uji Asumsi Klasik 49
4.4 Uji Hipotesis 54
4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) 54
4.4.2 Hasil Uji Simultan (F) 55
4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 56
4.5 Pembahasan 57

4.5.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Secara Parsial Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) 57
4.5.2 Pengaruh Fasilitas Pelayanan (X2) Secara Parsial Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai 57
4.5.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Dan Fasilitas Pelayanan (X2) Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) 58
BAB V PENUTUP 59
1.1 Kesimpulan 59
1.2 Saran 60
DAFTAR PUSTAKA 61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 15
Tabel 3.1 Oprasional Variabel 24
Tabel 3.2 Skala Likert 26
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia 35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 36
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 37
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia 39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas Pelayanan 41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai 43
Tabel 4.7 Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia 45
Tabel 4.8 Uji Validitas Fasilitas Pelayanan 46
Tabel 4.9 Uji Validitas Efektivitas Kerja Pegawai 47
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 48
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 51
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 52
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) 54
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (f) 56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 33
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot 49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas 50

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan agar 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 aparatur 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.

Efektivitas kerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Tingkat efektivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu, sesuai target, dan menghasilkan output yang berkualitas. Oleh sebab itu, efektivitas kerja menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wulan *et.al* (2022) : Laksana *et.al* (2023) kualitas sumber daya manusia adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan spesifik, dan harapan. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource yaitu tentang kekuatan manusia.

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. Dengan kompetensi yang dimiliki, sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif, efisien, dan optimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas wilayah secara keseluruhan

Menurut kotller & 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. Fasilitas pelayanan yang memadai dapat menciptakan lingkungan pelayanan yang lebih optimal, memberikan pengalaman yang lebih nyaman, serta membangun kesan positif terhadap fasilitas pelayanan. Oleh karena itu, fasilitas pelayanan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan serta penilaian masyarakat terhadap suatu layanan.

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. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan suatu tugas tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari ketepatan waktu, cara pelaksanaan, dan efisiensi penggunaan su,ber daya.

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 sepunuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut

mencerminkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan masih perlu ditingkatkan lagi guna mendukung efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan".**

1.2 Rumusan Masalah

1) Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan?
2) Bagaimana pengaruh fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan?
3) Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini difokuskan pada pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan, sehingga aspek lain tidak berkaitan dengan variabel tersebut termasuk dalam ruang lingkup kajian.

1.4 Tujuan Masalah

1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.
2) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas pelayanan masyarakat di kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya alam dan fasilitas pelayanan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dipandang sebagai dampak langsung dari pencapai tujuannya. Akademis maupun praktis. Dari perspektif akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi jangka Panjang terhadap pengembangan teori dibidang pembelajaran, Sementara itu, manfaat praktis bersifat lebih langsung,yaitu dapat memberikan dampak nyata pada berbagai komponen yang terlibat dalam proses pembelajaran,secara umum kedua manfaat akademis dan praktis dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan literatur mengenai 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) Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi studi-studi berikutnya yang membahas topik serupa sehingga menambah wawasan akademik.
3) Penelitian ini juga memberikan bukti empirisi yang memperkuat teori-teori tentang efektivitas kerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia.
4) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri, untuk manajemen, dan dapat menambah pengetahuan bagi khayalak umum.
5) Hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan refrensi bagi peneliti selanjutnya, perbandingan dasar penelitian lebih lanjut mengenai kualitas sumber daya manusia, fasilitas pelayanan maupun efektivitas kerja pegawai maupun bidang lainnya bagi peneliti lain yang akan memasuki tahap penyusunan proposal pada tahun mendatang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Pegawai

   Hasil peneliti ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam memberikan masukan gambar mengenai aspek sumber daya manusia dan fasilitas yang perlu ditingkatkan untuk menghasilkan pelayanan yang lebih baik.

2) Bagi Masyarakat

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tingkat kepuasan masyarakat sehingga masyarakat dapat memperoleh layanan yang lebih nyaman,cepat dan sesuai kebutuhan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

3) Bagi Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

   Hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan dalam melakukan evaluasi serta perbaikan kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Fazrin *et.al* (2022) : Aji & Mala (2024) kualitas sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Keberadaan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, serta berperan sebagai penetapan standar kerja guna mendorong penigkatan kinerja dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga berkontribusi dalam menjaga keseimbangan oprasional dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Septian *et.al* (2023) : Azhari *et.al* (2023) kualitas sumber daya manusia merupakan suatu upaya strategi yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap, sehingga mampu menghadapi tantangan yang muncul seiring perkembangan ekonomi, sosial, dan teknologi. Kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui bernbagai strategi, seperti, pelatihan keterampilan, serta pengembangan kapasitas kepemimpinan. Kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan individu untuk memperdalam wawasan,meningkatkan daya pikir kritis, serta memahami dan merespon perubahan yang terjadi dalam lingkungan sosial dan ekonomi.

Menurut Luh *et.al* (2022) : Dinda *et.al* (2025) kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi maupun instansi pemerintah. Keberhasilan organisasi dalam menjalankkan berbagai aktivitas sangat dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, keterampiln, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efektif sesuai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Juga

menurut Nur *et.al* (2020) : Dinda et.al (2025) kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut didukung oleh pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja yang memadai

sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kristanti *et.al* (2023) : Wijaya *et.al* (2025) kualitas sumber daya manusia merupakan ukuran yang menunjukan sejauh mana individu mampu memenuhi persyaratan, spesifikasi, serta harapan yang telah ditetapkan, Dimana sumber daya manusia secara umum dipahami sebagai potensi, kekuatan, tenaga yang dimiliki ,manusia.

2.1.2 Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Atika *et.al* (2020) : Peryuda & Khoiri (2023) terdapat beberapa dimensi yang digunakan kualitas sumber daya manusia diantarannya sebagai berikut:

1) Pengetahuan

   Dimensi pengetahuan berkaitan dengan tingkat wawasan dan kemampuan intelektual yang didmiliki individu. Pengetahuan ini penting karena menjadi dasar dalam memahami pekerjaan dan mengambil keputusan.

2) Keterampilan

   Dimensi keterampilan menunjukan kemampuan teknis atau keahlian praktis yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas. Keterampilan biasanya diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

3) Sikap dan perilaku kerja

   Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana sikap, etilka, dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sikap yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

4) Pengalaman kerja

   Dimensi pengalaman kerja mencerminkan lamanya seseorang bekerja serta banyaknya pengalaman yang dimiliki dalam bidang tertentu. Semakin banyak pengalaman, biasannya semakin tinggi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Produktivitas/kinerja pegawai

   Dimensi ini berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.Produktivitas menunjukan seberapa efektif seseorang dalam bekerja.

2.1.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Atika *et.al* (2020) : Peryuda & Khoiri (2023) terdapat beberapa indikator yang digunakan kualitas sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1) Kualitas intelektual

   Kemampuan seseorang dalam berpikir logis, menalar suatu permasalahan, serta menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif.

2) Pendidikan,

   Pendidiukan adalah yang berperan sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian sehingga individu mampu bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

3) Pemahaman bidang kerja

   Kemampuan individu dalam memahami tugasnya, disertai dengan integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja.

4) Kompetensi dan kemampuan kerja

   Kapasitas individu dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan keterampilan serta kekuatan fisik maupun mental sesuai pekerjaan yang diberikan.

5) Semangat kerja

   Sikap positif, motivasi tinggi, dan rasa tanggung jawab yang mendorong individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara produktif dan tepat waktu.

2.1.4 Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2021) ada beberapa manfaat kualitas sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktivitas Kerja

   Kualitas sumber daya manusia yang baik membuat pegawai memiliki pengetahuan,keterampilan dan kemampuan yang lebih baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2) Meningkatkan Kualitas Hasil Kerja Dan Pelayanan

Sumber daya yang kompeten mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

3) Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi
   Pegawai yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dapat menjalankan tugas dengan tepat sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.
4) Mendorong Inovasi Dan Kemampuan Beradaptasi
   Sumber daya manusia yang berkualitas mampu mengikuti perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja serta menciptakan ide atau solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
5) Meningkatkan Daya Saing Organisasi
   Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang membantu organisasi memiliki keunggulan dalam menghadapi persainganh dan perubahan.
6) Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi
   Pegawai yang memiliki kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab tinggi akan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

2.2 Fasilitas Pelayanan

2.2.1 Pengertian Fasilitas Pelayaan

Menurut Relitania & Moenir (2017) : Kusumadewi *et.al* (2022) fasilitas pelayanan merupakan sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu dan memudahkan konsumen dalam melakukan berbagai aktivitas transaksi. Selain itu, fasilitas pelayanman mencakup seluruh peralatan dan perlengkapan yang disiapkan oleh Perusahaan sebagai pendukung bagi pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara lebih efektif. Selain itu, fasilitas pelayanan merupakan bagian dari unsur pelayanan yang ditawarkan Perusahaan, yang dapat disesuaikan baik ditambah maupun dikurangi tanpa mengubah inti. Melalui poenyediaan fasilitas pelayanan, Perusahaan dapat membedakan karakteristik serta Tingkat kualitas produk atau jasa yang ditawarkan kepada konsumen.

Menurut Handayani (2021) : Sonya & Suhardi (2022) fasilitas pelayanan merupakan sumber daya berbentuk fisik yang harus disiapkan sebelum pelayanan diberikan kepada pengguna jasa. Keberadaan fasilitas pelayanan yang memadai akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan apabila mampu memenuhi kebutuhan mereka dalam hal ini, fasilitas pelayanan tidak hanya dipahami sebagai sarana fisik.

2.2.2 Dimensi Fasilitas Pelayanan

Menurut Relitania (2017) : Kusumadewi *et.al* (2022) terdapat dimensi yang digunakan dalam fasilitas pelayanan sebagai berikut:

1) Bukti Fisik

   Bukti fisik merupakan segala bentuk tampilan nyata yang dapat dilihat langsung oleh masyarakat ketika datang ke kantor pelayanan. Dimensi ini mencerminkan kualitas pelayanan melalui kondisi lingkungan dan fasilitas yang tersedia, sehingga dapat memberikan kesan pertama yang baik serta meningkatkan kenyamanan pengunjung.

2) Dukungan Fisik

   Dukungan fisik merupakan segala fasilitas dan perlengkapan yang secara langsung mendukung kelancaran proses pelayanan. Dimensi ini lebih menekankan pada kesiapan sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan pelayanan sehari-hari.

2.2.3 Indikator Fasilitas Pelayanan

Menurut Relitania (2017) : Kusumadewi *et.al* (2022) terdapat indikator yang digunakan dalam fasilitas pelayanan sebagai berikut:

1) Ruang lobby yang nyaman

   Menunjukkan kualitas pelayanan melalui kebersihan, pencahayaan, dan tata ruang yang rapi sehingga masyarakat merasa nyaman sejak pertama masuk.

2) Ruang tunggu yang nyaman

   Ketersediaan tempat duduk, sirkulasi udara yang baik, dan suasana yang tertata membuat masyarakat tidak merasa bosan saat menunggu.

3) Tempat parkir yang memadai

   Area parkir yang luas, aman, dan mudah diakses memudahkan masyarakat saat berkunjung ke kantor.

4) Sarana pendukung lainnya

Fasilitas tambahan seperti papan informasi, toilet, dan petunjuk arah yang membantu kenyamanan dan kemudahan pelayanan.

5) Penataan fisik yang rapi dan bersih

Lingkungan kerja yang tertata memudahkan proses pelayanan dan memberikan kenyamanan bagi masyarakat.

6) Kemudahan menemukan barang

Penataan yang baik membuat masyarakat tidak kesulitan dalam mencari kebutuhan administrasi atau informasi.

7) Peralatan penunjang yang memadai

Ketersediaan alat seperti rak, pena, kertas, dan buku mendukung kelancaran pelayanan.

8) Fasilitas pendukung lainnya

Sarana tambahan yang membantu proses pelayanan agar berjalan lebih efektif dan efisien.

2.2.4 Faktor-faktor fasilitas pelayanan

Menurut Bagozzi *et.al* (2018) : Maulidiah *et.al* (2023) ada beberapa faktor fasilitas pelayanan sebagai berikut:

1) Desain fasilitas

Desain fasilitas berkaitan dengan penataan ruang dan bentuk fisik yang mampu mendukung kelancaran serta efisiensi proses pelayanan .

2) Nilai fungsi mengacu pada tingkat kegunaan fasilitas dalam menunjang aktivitas pelayanan sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai dan masyarakat.

3) Estetika

Estetika berhubungan dengan unsur keindahan, kerapian, dan kenyamanan fasilitas yang dapat menciptakan suasana pelayanan yang menyenangkan serta membentuk citra positif institusi.

4) Kondisi yang mendukung

Kondisi yang mendukung mencakup keadaan lingkungan fisik seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan yang berpengaruh terehadap kenyamanan dan kelancaran pelayanan.

5) Peralatan penunjang

Peralatan penunjang meliputi ketersediaan dan kelayakan sarana pendukung pelayanan, seperti peralatan administrasi dan teknologi, yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada Masyarakat.

2.3 Efektivitas Kerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Efektivitas kerja pegawai

Menurut Kasmiaty *et.al* (2021) : Anis *et.al* (2023) efektivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Tingkat efektivitas kerja dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target yang ditetapkan, penggunaan anggaran yang tepat, pemanfaatan waktu secara efisien, serta penggunaan sumber daya yang tersedia secara maksimal. Apabila seluruh unsur tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai sesuai harapan. Oleh karena itu, efektivitas kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan memberikan hasil yang mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Hidayatullah *et.al* (2021) : Dewi & Chaerudin (2023) efektivitas kerja pegawai merupakan tingkat kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya, sarana, dan prasarana yang telah disediakan organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja pegawai tercermin dari keberhasilan dalam menghasilkan barang maupun memberikan layanan sesuai dengan target yang direncanakan. Kompetensi pegawai mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, pengetahuan, kepribadian, serta kemampuan sosial yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kompetensi dan kapasitas pegawai secara berkelanjutan agar kinerja organisasi dapat meningkat secara menyeluruh. Di tengah berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi, pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi dan bekerja secara efektif serta efisien guna mendukung

pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin dinamis.

2.3.2 Dimensi Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut pendapat beberapa para ahli terdapat beberapa dimensi efektivitas kerja pegawai sebagai berikut:

1) Pemahaman program

   Menurut Radito *&* Germana (2020) menggambarkan sejauh mana pegawai memahami tujuan, prosedur, dan mekanisme program pelayanan yang dijalankan. Pemahaman yang baik akan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pelayanan.

2) Tepat sasaran

   Menurut Anggraini et.al (2023) menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan benar-benar ditujukan kepada pihak yang membutuhkan dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3) Tepat waktu

   Menuurut Hidayat & Mulyadin (2023) tepat waktu menggambarkan kemampuan pelayanan dalam diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau dijanjikan kepada masyarakat.

4) Tercapai tujuan

   Menurut Sriwiyati et.al (2023) tercapai tujuan menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kepuasan masyarakat.

5) Perubahan nyata

   Menurut Fajarini & Nasution (2023) perubahan nyata menggambarkan adanya dampak atau hasil yang dirasakan secara langsung oleh masyarakat setelah mendapatkan pelayanan.

2.3.3 Indikator Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut beberapa para ahli terdapat beberapa indikator efektivitas kerja pegawai sebagai berikut:

1) Produktivitas

   Menurut Radito & Germana (2020) produktivitas menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan

output sesuai target yang telah ditetapkan dalam priode tertentu.

2) Kualitas Kerja

Menurut Anggraini *et.al* (2023) kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan mampu memenuhi standar yang telah ditentukan serta harapan pelanggan.

3) Kepuasan Kerja

Menurut Hidayat & Mulyadin (2023) kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjannya sehingga berdampak pada produktivitas dan loyalitas.

4) Kemampuan Beradaptasi

Menurut Sriwiyati et.al (2023) kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, baik perubahan teknologi, kebijakan, maupun lingkungan kerja

5) Kolaborasi dan Kerja Tim

Menurut Fajarini & Nasution (2023) kolaborasi dan kerja tim mencakup kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja melalui komunikasi yang efektif, saling menghargai serta pembagian tugas yang jelas.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai

Menurut Hasibuan (2016) : Arista *et.al* (2023) ada beberapa faktor efektivitas kerja pegawai sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

2) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

4) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

5) Kompensansi

Kompensansi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insetif lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah rangkuman atau uraian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang sedang diuji, dimana sebagai dasar untuk menunjukan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini memiliki landasan ilmiah serta untuk mengetahui perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan dalam penelitian ini :

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian
1.	Depianti Nursin, Syamsuddin, Nirwana (2023)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian intern terhadap penelolaan keuangan dana desa dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi	Penelitian ini menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif secara signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintah desa, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintahan desa.	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian intern terhadap pengelolaan keuangan dana desa dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi berfokus pada pengelolaan keuangan dana desa dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sedangkan, pengaruh sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai berfokus pada efektivitas kerja pegawai dengan menambahkan fasilitas pelayanan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2.	Yuand Badrianto &	Pengaruh kualitas sumber daya manusia,	Penelitian ini menunjukan bahwa	Pengaruh kualitas sumber daya manusia,

	Randi Gusramlan (2023)	profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan	kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KEU.	profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan berfokus pada karyawan/pegawai dalam suatu organisasi sedangkan, pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai berfokus pada efektivitas kerja pegawai
3.	Angel A Sihombing, Diva Angel Situmeang, Mahalia Talita De Enjel Br Simbolon, Nurul Khoirunnisa (2025)	Pengaruh fasilitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat di kantor camat medan area	Penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan masyarakat.	Pengaruh fasilitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat dikantor camat medan area hanya menggunakan satu variabel independen yaitu fasilitas pelayanan publik, dan variabel dependen kepuasan masyarakat sehingga fokusnya adalah pada persepsi masyarakat sebagai penerima layanan. Sedangkan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai menggunakan dua variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan dengan variabel dependen efektivitas kerja pegawai sehingga berfokus pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
4.	N.L Sintya Jayanti, N.N. Yulianthini (2022)	Pengaruh fasilitas serta kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan domestic objek wisata taman air tirtagangga	Penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas dan kualitas pelayanan memberiukan pengaruh signifikan terhadap kepuasa pelanggan objek wisata taman air tirtagangga pada kalangan wisatawan domestic.	Pengaruh fasilitas serta kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan domestic objek wisata taman air tirtagangga berfokus pada kepuasan pelanggan atau pengunjung sebagai pihak eksternal organisasi sedangkan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai berfokus pada lingkungan organisasi dan menilai bagaimana kemampuan pegawai serta ketersediaan fasilitas kerja dapat

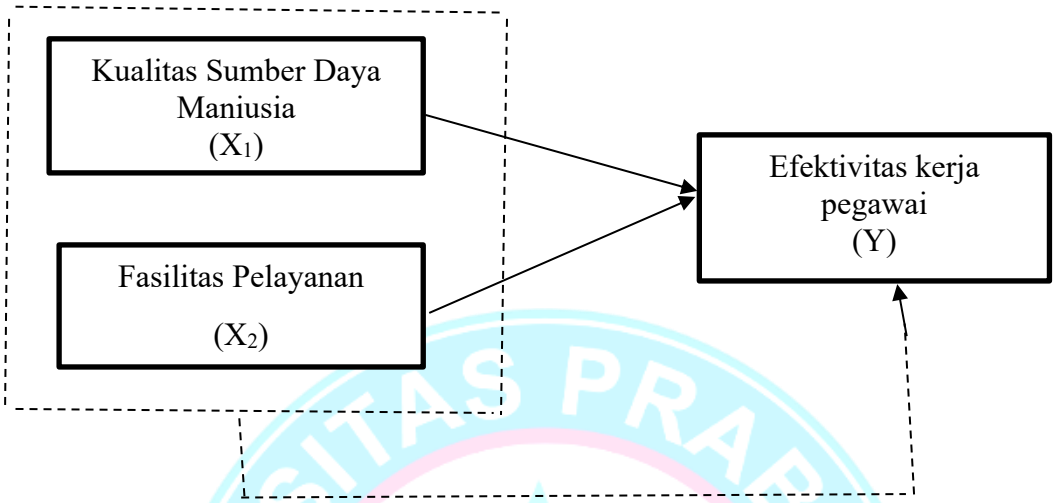
				meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.
5.	Awinta Zebua (2022)	Pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat telukdalam kabupaten nias selatan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan.	Pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan berfokus pada manajemen konflik sebagai faktor yang memenuhi efektivtas kerja. Sedangkan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai berfokus pada kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanansebagai faktor yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Sumber: diolah oleh jurnal 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022) kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara teori dan berbagai faktror yang telah diindentifikasikan sebagai isu penting dalam penelitian. Kerangka ini menjadi hasil sintesis dari komponen penelitian yang disusun berdasarkan jumlah teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Setiap teori tersebut dianalisis secara kritis dan sistematis hingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai keterhubungan variabel yang diteliti. Sintesis tersebut kemudian menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian.

Pada penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan dapat dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: data diolah penelitian (2025)

Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan

: Hubungan antar variabel secara parsial

:: Hubungan antar variabel secara simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Harahap *et.al* (2023) hipotesis didefiniskan sebagai dugaan mengenai hubungan antara dua atau lebih variable yang menghubungkan variable satu dengan yang lain secara umum maupun khusus, hipotesis juga merupakan jawaban sementara yang belum diuji dan masih harus dibuktikan dengan data empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut hipotesis sementara yang dapat diajukan Adalah sebagai berikut:

H_1: Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

H_2: Diduga fasilitas pelayanan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

H_3: Diduga kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat yang berlokasi di Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi ini dipilih karena Kantor Camat ini merupakan instansi pemerintah tingkat kecamatan yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, Kantor Camat Tanah Abang memiliki fasilitas pelayanan dan sistem kerja yang dapat diamati secara langsung, sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data yang akurat dan objektif. Lokasi penelitian ini juga mudah dijangkau serta mendukung ketersediaan data yang diperlukan untuk menunjang kelancaran peneliti.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 november 2025 – 10 juni 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap yang mencakup tahap persiapan kegiatan observasi lapangan, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, analisis data dan pengambilan kesimpulan. Yang digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.2 Metode Dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan intreprestasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2024) adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Sarwono (2022) desain penelitian merupakan strategi yang berfungsi sebagai pedoman yang membantu peneliti dalam menjalankan seluruh proses penelitian, mulai dari penentuan instrumen pengumpulan data, penetapan sampel, hingga analisi data agar penelitian dapat dilaksanakan secara tepat. Dengan demikian, deseain penelitian dapat dipahami sebagai rangkaian gambaran menyeluruh mengenai tahapan penelitian, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, analisis data, serta interpretasi yang dilakukan peneliti selama proses penelitian berlangsung.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024) Populasi merupakan keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristiktertentu yang menjadi objek penelitian. Dalam konteks statistik dan penelitian ilmiah, populasi mencakup semua anggota kelompok yang hendak diteliti atau menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. Ppopulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan untuk mengurus pelayanan administrasi, yang jumlahnya sebanyak 58 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2024) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil berjumlah 58 orang responden di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Menuirut Sugiyono (2024) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian,. Dalam

penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode Non-Probability Sampling, yaitu *sampling* jenuh adalah ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil berjumlah 58 orang responden di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1) Data Kuantitatif

   Menurut sugiyono (2021) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2) Data Kualitatif

   Menurut Harahap et.al (2023) data kualitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam dengan fokus pada interprestasi makna dan konteks.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif karena data yang diperlukan harus diukur secara menarik dan diolah menggunakan analisis statistik. Data tersebut diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner yang disusun dalam bentuk skala angka, sehingga memungkinkan peneliti melakukan perhitungan yang objektif serta menguji hubungan antar variabel penelitian. Penggunaan data kuantitatif memberikan dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut pendapat Harahap *et,al* (2023) sumber data merupakan pihak yang menyediakan informasi yang diperlukan oleh peneliti, sumber data digolongkan menjadi dua sebagai berikut:

1) Data Primer

Menurut Harahap *et.al* (2023) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui proses seperti pengukuran, perhitungan, pengisi kuesioner, observasi, wawancara, dan metode lain yang melibatkan interaksi langsung denganm objek penelitian. Pada penelitia ini peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui jawaban pada responden pada kuesioner yang berkaitan dengan 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) Data Sekunder

Menurut Harahap *et.al* (2023) data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui referensi dari pihak lain atau sumber lain, seperti laporan, profil, buku, pedoman, atau referensi dari pustaka yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini sumber data sekundernya berasal dari berbagai buku dan jurnal, artikel ilmiah, yang membahas topik terkait pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari informasi yang telah dipublikasikan oleh lembaga tertentu melalui internet, media massa, maupun sumber lainnya yang relevan dengan penelitian tersebut.

3.5 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2024) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1) Variabel Independen

Menurut Abubakar (2021) variabel independen atau sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecent.* Penelitian ini sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Pelayanan (X2).

2) Variabel Dependen

Menurut Sekarana dan Bougie (2022) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen dan variabel ini adalah variabel utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dalam penelitian melalui pengaruh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Efektivitas kerja pegawai (Y).

3.5.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2024) operasional variabel penelitian merupakan suatu atribut sifat atau nilai dari orang. Objek yaitu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berikut ini operasional variabel penelitian yang dapat dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner	Skala Likert
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap dan perilaku kerja 4. Pengalaman kerja 5. Produktivitas/kinereja kerja	1. Kualitas intelektual 2. Pendidikan 3. Pemahaman bidang kerja 4. Kompetensi dan kemampuan kerja 5. Semangat kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	1-5
Fasilitas Pelayanan (X_2)	1. Bukti fisik 2. Dukungan fisik.	1. Ruang lobyy 2. Fasilitas ruang tunggu 3. Tempat parkir 4. Penataan ruang fisik yang rapih 5. Ketersediaan peralatan penunjang 6. Fasilitas pendukuing lainnya	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10	1-5

Efektivitas Pelayanan Masyarakat (Y)	1. Pemahaman program 2. Tepat sasaran 3. Tepat waktu 4. Tercapai tujuan 5. Perubahan nyata	1. Produktivitas 2. Kualitas kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kemampuan beradaptasi 5. Kolaborasi dan kerja tim	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	1-5

Sumber *: Data yang dolah oleh peneliti* (2026)

3.6 Teknik pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian sebagai berikut:

1) Pengamatan (Observasi)

Menurut Sugiyono (2021) observasi merepukan suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena, peristiwa, atau objek yang terjadi disekitar kita. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik observasi digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengamati langsung kegiatan dan proses yang terjadi dilapangan. Penelitian mengamati aspek-aspek seperti proses kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Ababa Lematang Ilir Sumatera Selatan. Data hasil observasi ini digunakan untuk memperkuat hal yang diperoleh melalui kuesioner.

2) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2021) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen dapat berbentuk tulisan, laporan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Pada penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa foto kegiatan pelayanan di Kantor Camat, foto ruang pelayanan, serta dokumentasi lainnya, yang berkaitan dengan aktivitas pelayanan kepada masyarakat. Dokumentasi ini berfungsi sebagai buku pendukung dan memperjelas kondisi lapangan yang ditelitti.

3) Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2021) kuesioner (angket) merupakan alat pengumpulan data yang terdiri dari pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk

mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai metode utama untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden, yaitu masyarakat yang datang ke Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan untuk memperoleh pelayanan administrasi.

4) Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2023) studi pustaka merupakan kegiatan mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang masalah penelitian, menemukan teori-teori yang mendasari topik yang diteliti, serta mengetahui hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat menjadi dasar atau referensi dalam mengembangkan penelitian yang sedang dilakukan. Studi pustaka dalam penelitian ini berupa mengkaji berbagai sumber yang relevan baik berupa buku, jurnal, artikel ilmiah, serta punlikasi lainnya terkait dengan topik kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan dan efektivitas kerja pegawai

5) Wawancara

Menurut Harahap *et.el* (2023) wawancara merupakan teknik interaksi dimana peserta diwawancarai secara terbuka untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pandangan, pemikiran dan pengalaman pribadi mereka terkait dengan topik penelitian. Dalam wawancara peserta memiliki kebebasan untuk menjelaskan makna kata-kata mereka, merinci pengalaman mereka dan menjawab pertanyaan dengan cara yang mereka anggap penting.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2024) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang menjadi objek penelitian. Instrumen penelitian berfungsi sebagai alat ukur berupa tes, kuesioner, dean observasi yang dimanfaatkan peneliti dalam proses pengumpulan data. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama. Pengukuran setiap indikator penelitian dilakukan menggunakan skala likert. Selanjutnya, penilaian terhadap setiap alternatif jawaban ditetapkan berdasarkan skor yang tercantum pada Tabel 3.2. sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju Sekali (SSS)	5
2	Sangat Setuju (SS)	4
3	Setuju (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Machali (2021) validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesasihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Dengan kata lain, uji ini mengecek sejauh mana setiap item pertanyaan sesuai dengan indikator variabel yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakuakan menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r). Setiap nilai korelasi item pertanyaan dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% atau Sig 0,05. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar daripada nilai r tabel,maka diperoleh df = 58-2 = 56 berdasarkan tabel r product moment pada df = 56 dan tarif signifikan 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2586.

Dengan demikian, suatu butir pernyataan valid apabila r hitung > r tabel (0,2586) dan dinyatakan tidak valid apabila r dihitung < r tabel. Adapun rumusannya sebagai berikut:

Dk=n-2

Dk =58-2 =56

r hitung > 0,2586

Keterangan:

Dk = Derajat Kebebasan

n=Jumlah responden atau sampel penelitian

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sujarweni (2021) ji reliabilitas berfungsi untuk mengukur seberapa konsisten dan akurat hasil yang diperoleh dari suatu proses pengukuran. Uji ini menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang dapat diandalkan. Suatu hasil pengukuran dikatakan reliabel jika dilakukan pengujian berulang kali terhadap kelompok objek yang sama, akan menghasilkan nilai yang relatif serupa, meskipun masih dimungkinkan adanya perbedaan dalam batas toleransi yang wajar. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1) Apabila nilai Alpha Cronbach ≥ 0,60, maka instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket dinyatakan reliabel dan konsisten.
2) Apabila nilai Alpha Cronbach < 0,60, maka kuesioner atau angket tersebut dinyatakan tidak reliabel dan tidak konsisten.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Nurwedi (2022) analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara, kuesioner dan hasil lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap kasusu yang diteliti dan menyajikannya dalam temuan bagi orang lain.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2022) uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linear bereganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independent berjumlah lebih dari satu. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini Adalah uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas yakni sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dalam suatu variabel atau residual dari model regresi berdistribusi secara normal atau tidak normal (Machali, 2021). Kriteria pengujian Normalitas

adalah data yang dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogorov Smirnov*. jika sig > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2) **Uji Multikolinearitas**

Menurut Sahir (2021) uji multikolinearitas memiliki arti yang sama untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas, untuk mendeteksi multikolinearitas dengan menggunakan metode *variance inflation factor* (VIF). Pengujian ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi. Jika nilai >10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedasitas yaitu suatu yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi keberadaan heterokedasitas dapat dilakukan dengan uji *Arch*. Uji *Arch* adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai p-value > 0,05 maka Ho diterima yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas. Jika nilai p-value < 0,05 maka Ho ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wiratna (2021) regresi linear berganda merupakan perluasa dari regresi linear sederhanayang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen/kriteria (variabel Y) dan kombinasi dua atau lebih variabel independent /predictor (variabel X).

Bentuk persamaan regresi linear regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Variabel Terikat (Efektivitas Pelayanan Masayarakat)

X_1= Variabel Bebas (Kualitas Sumber Daya Manusia)

X_2= Variabel Bebas (Fasilitas Pelayanan)

a= Kostanta

b_1-b_2= Koefisien regresi variabel bebas X_1 dan X_2

e= Standar error (Tingkat Kesalahan) 0,05 % (5%)

3.8.3 Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan derngan variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai Perhitungan korelasi dilakukaan melalui program SPSS agar nilai hasilnya lebih akurat, objektif serta mengikuti standar analisis statistik. Nilai korelasi berada pada kisaran -1 sampai 1 nilai menunjukan hubungan yang bergerakan searah, sedangkan nilai negatif menandakan hubungan yang bergerak saling berlawanan. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat memahami sejauh mana kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan, sehingga dapat menjadi acuan awal sebelum dilanjutkan ke analisis regresi.

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Imam Machli (2021) hipotesis merupakan suatu pernyataan yang ada diungkapkan pada waktu belum diketahui kebenarannya. Dalam sebuah penelitian, hipotesis umumnya dirumuskan untuk menjawab secara sementara masalah yang akan ditelit, dengan demikian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti.

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Lestari (2020) uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t bertujuan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, dan signifikan 0,00 < 0,05
2. Apabila t_{hiting} maka Ho diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap Y, dan signifikan 0,00 >0,05

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Machlil (2021) uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen akaualitas Sumber Daya Manusia (X1), fasilitas pelayanan (X2) secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian Efektivitas kerja pegawai (Y) (Imam Machil, 2021). Kepercayaan yang digunakan yaitu tingfkatan signifikan 0,05, apabila signifikan < 0,05 maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan > 0,05 maka doinyatakan ada pengaruh secara simultan

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tabel nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.
2 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam metode regrasi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 semakin mendekati angka 1 maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat rendah.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat

Kantor camat tanah abang merupakan salah satu institusi pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan dikecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI), provinsi sumatera selatan. Berdirinya kantor camat ini pada tahun 1993 yang beralamat di tanah abang selatan yang ditandai dengan diletakannya batu prasasti di dinding kantor camat tanah abang yang saat ini masih terpasang pada. Pada tanggal 30 oktober 1993 mulai diresmikannya gedung kantor camat tanah abang oleh gubernur hasan basri.

Pada awalnya, wilayah kecamatan tanah abang masih menjadi bagian dari kabupaten Muara Enim. Pada masa tersebut pelayanan pemerintahan dilakukan berdasarlan sistem pemerintahan daerah yang masih terpusat dikabupaten induk. Kantor camat tanah abang sudah dikenal sebagai salah satu wilayah yang memiliki potensi sumber daya alam, pertanian, serta kehidupan masyarakat yang cukup berkembang. Namun, karena luasnya wilayah kabupaten muara enim dan jauhnya jarak pelayanan pemerintahan, masyarakat sering mengalami kesulitan dalam mengurus administrasi pemerintahan maupun mendapatkan pelayanan publik secara cepat dan efisien.

Seiring perkembangan zaman dan meningkatnya jumlah penduduk, pemerintahan mulai melakukan penataan wilayah administratif guna meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Kantror tanah abang kemudian berkembang menjadi salah satu wilayah administratif yang memiliki kedudukan penting dalam sistem pemerintahan ditingkat kecamatan, dibentuklah kantor camat tanah abang sebagai pusat koordinasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, dan pembangunan wilayah.

Perkembangan yang paling penting terjadi terjadi ketika kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir resmi terbentuk berdasarkan undang-undang Nomor 7 Tahun 2013 tentang pembentukan kabupaten penukal abab lematang ilir di provinmsi

sumatera selatan. Sebelum terbentuknya kabupaten penukal abab lematang ilir, kantor camat tanah abang masih wilayah administratif kabupaten Muara Enim. Setelah pemekaran daerah tersebut disahkan oleh pemerintah pusat, kantor camat tanah abang menjadi salah satu kecamatan yang tergabung dalam kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) bersama kecamatan talang ubi, penukal, penukal utara, dan abab.

Pada awal pembentukannya, kantor camat tanah abang masih memiliki sarana dan prasarana yang terbatas. Hal ini disebabkan karena kabupaten penukal abab lematang ilir masih daerah otonomi baru yang sedang berada dalam tahap pembangunan diberbagai bidang. Meskipun demikian, pemerintah daerah terus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan fasilitas dan kualitas pelayanan dikantor camat agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan lebih baik. Pembangunan gedung, penambahan fasilitas pelayanan, serta peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintahan dilakukan secara bertahap.

Seiring perkembangan zaman, kantor camat tanah abang terus mengalami peningkatan baik dari segi fasilitas maupun kualitas pelayanan. Pemerintah kabupaten penukal abab lematang ilir berusaha mewujudkan sistem pelayanan publik yang lebih modern, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat merasakan pelayanan yang lebih muda, nyaman, dan berkualitas.

Hingga saat ini, kantor camat tanah abang tetap menjadi salah satu unsur pemerintah yang memiliki perana strategi dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan dikabupaten penukal abab lematang ilir. Keberadaan kantor camat diharapkan mampu menjadi pusat pelayanan masyarakat yang profesional, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan. Dengan perjalanan sejarah dan perkembangan yang telah dilalui, kantor camat tanah abang menjadi salah satu simbol kemajuan pemerintahan daerah dan bukti nyata hadirnya pelayanan pemerintah dikehidupan masyarakat.

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Camat

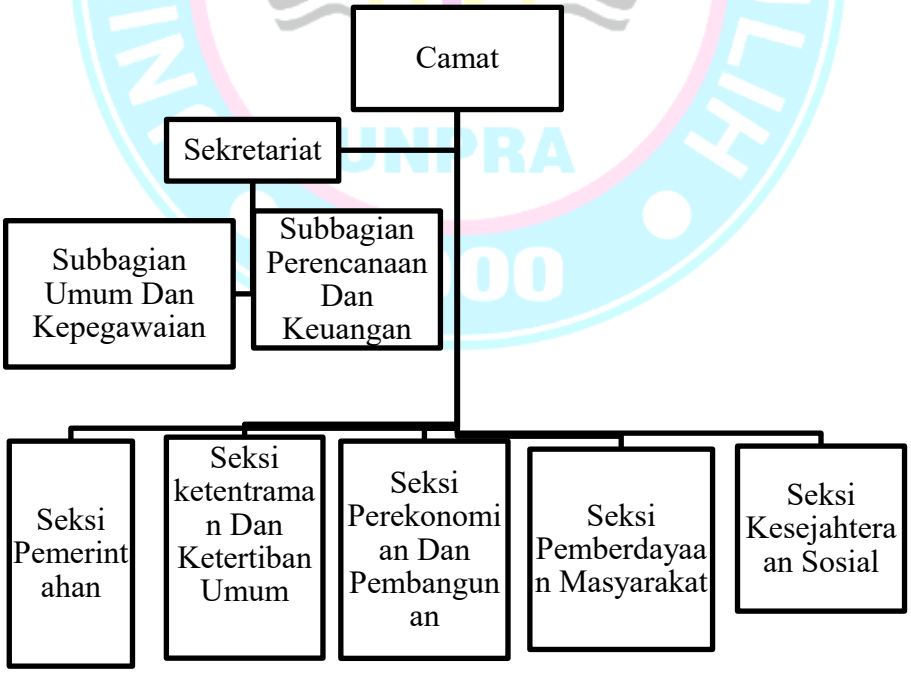
1. Visi

Kecamatan tanah abang bersih, rapih, nyaman, agamis, dan sejahtera (BERNAS).

2. Misi Kantor Camat Tanah Abang

1) Memperkuat sarana dan prtasarana ekonomirakyat berbasis sumber daya dan kearifan lokal yang mandiri, berdaya saing yang tunjang oleh keamanan yang kondusif.
2) Mengembangkan pusat-pusat pertumbuhan dan pelayanan industri hilir berbasis sumber daya lokal.
3) Meningkatkan pemerataan pembanguan berkelanjutan yang berkeadilan dan berwawasan lingkungan.
4) Mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, jujur, profesional dan demokratis berbasis pelayanan kepada nmasyarakat.
5) Mengembangkan sumber daya insani berkualitas dan lingkungan social budaya yang kompetetif dan religius.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas Dan Fungsi Struktur Organisasi Di Kantor Camat Tanah Abang

1) Camat

   Camat memiliki tugas dan fungsi untuk memimpin penyelanggaraan kecamatan, mengkoordinasi pelayanan publik, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, serta pembinaan ketentraman dan ketertiban umum, sekaligus melakukan pembinaan, pengawasan evaluasi, dan pengendalian terhadap seluruh perangkat kecamatan.

2) Sekretaris Camat

   Sekretaris camat memiliki tugas dan fungsi membantu camat dalam mengoordinasikan penyelenggaraan administrasi kecamatan, mengelola urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan serta memberikan dukungan administrasi kepada seluruh unit kerja.

3) Subbagian Umum Dan Kepegawaian.

   Subbagian umum dan kepegawaian memiliki tugas dan fungsi melaksanakan administrasi umum, persuratan, kearsipan, rumah tangga kantor, pengelolaan barang milik daerah, serta administrasi dan pembinaan kepegawaian.

4) Subbagian Perencanaan Dan Keuangan

   Subbagian perencanaan dan keuangan memiliki tugas dan fungsi melaksanakan penyusunan program dan anggaran, pengelolaan administrasi keuangan, penatausahaan, pelaporan, evaluasi serta penyususan dokumen perencanaan dan pertanggungjawaban keuangan.

5) Seksi Pemerintahan

   Seksi pemerintahan memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, administrasi pemerintahan, kependudukan, pertanahan, serta pembinaan wilayah sesuai kewenangan kecamatan.

6) Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum

   Seksi ketentraman dan ketertiban umum memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan, koordinasi, dan pengawasan terhadap ketentraman dan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah,

perlindungan masyarakat, serta penanganan gangguan keamanan di wilayah kecamatan.

7) Seksi Perekonomian Dan Pembangunan

Seksi perekonomian dan pembangunan memiliki tugas dan fungsi melaksanakan koordinasi, pembinaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan, perekonomian, pembangunan infastruktur, serta pemberdayaan ekonomi masyarakat diwilayah kecamatan.

8) Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan, fasilitas, dan koordinasi pemberdayaan masyarakat, penguatan kelembagaan masyarakat, peningkatan partisipasi masyarakat, serta pengembangan potensi desa atau kelurahan.

9) Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi kesejahteraan sosial memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pembinaan, koordinasi, dan fasilitas urusan keejahteraan sosial, pendidikan, kesehatan, keagamaan, kepemudaan, perlindungan perempuan, dan anak, serta penanganan masalah sosial diwilayah kecamatan.

4.1.5 Gambaran Umum Responden

Berikut ini tabel yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan tingkat usia.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase %
23-30 Tahun	13	22,41%
31-40 Tahun	19	32,76%
41-50 Tahun	21	36,21%
>50 Tahun	5	8,62%
Total	58	100%

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Kelompok usia 41-50 tahun memiliki jumlah responden paling tinggi yaitu 21 orang atau 36,21%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif. Hal ini karena pegawai pada usia

tersebut dinilai lebih memahami tugas, memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, serta mampu bekerja lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 19 orang (32,76%). Kelompok usia tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada usia produktif lebih aktif dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor camat.

Responden usia 23-30 berjumlah 13 orang (22,41%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai usia ,muda masih tergolomg sedikit. Namun pegawai pada rentang usia tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, kemampuan belajar yang cepat, serta mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan fasilitas pelayanan yang tersedia. Sedangkan responden dengan usia diatas 50 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu 5 orang (8,62%). Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai usia lanjut relatif lebih sedikit dibandingkan kelompok usia lainnya. Hal ini disebabkan Sebagian pegawai telah memasuki masa mendekati pensiun sehingga jumlahnya semakin berkurang.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
Laki-laki	22	37,93%
Perempuan	37	63,79%
Total	58	100%

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan pada keterangan tabel 4.2 diatas jenis kelamin responden dibagi menjadi 2 yaitu, Laki-laki dan Perempuan. Yaitu terdapat 58 responden hasil kuesioner yang dibagi. Ditemukan bahwa mayoritas responden Adalah Perempuan sebanyak 37 orang atau 63,79% sedangkan laki-laki berjumlah 22 atau 37,93%.

Jumlah responden Perempuan yang lebih tinggi menunjukkan bahwa pegawai Perempuan lebih dominan dalam kegiatan pelayanan dikantor camat, sehingga kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Sementara itu responden laki-laki yang berjumlah 22 orang (37,93%) juga menunjukkan bahwa pegawai laki-laki turut berperan dalam mendukung efektivitas

kerja dikantor camat melalui kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan fasilitas yang tersedia. Alasan jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki adalah karena pekerjaan di Kantor Camat Tanah Abang lebih banyak berkaitan dengan administrasi dan pelayanan masyarakat yang membutuhkan ketelitian dan kemampuan komunikasi. Sedangkan jumlah responden laki-laki lebih sedikit karena sebagian besar ditempatkan pada tugas lapangan dan pekerjaan teknis yang jumlahnya tidak sebanyak bagian administrasi.

Karakteristik responden menurut Pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	31	53,45%
D3-S1	26	44,83%
S2	1	1,72%
Total	58	100%

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan keterangan pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden bedasarkan tingkat pendidikan terakhir dari total 58 responden terdiri dari beberapa kategori pendidikan. Responden dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK merupakan kelompok dengan jumlah paling tinggi yaitu sebanyak 31 orang atau 53,45%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai memiliki latar belakang Pendidikan menengah, sehingga dapat menggambarkan bahwa tenaga kerja di instansi tersebut masih didominasi oleh lulusan SMA/SMK yang dinilai memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan tugas dan pelayanannya.

Selanjutnya responden dengan tingkat Pendidikan D3-S1 berjumlah 26 orang atau 44,83%. Jumlah ini menunjukkan bahwa hamper setengah dari jumlah responden memiliki memiliki perguruan tinggi. Hal tersebut menggambarkan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan akademik dan pengetahuan yang lebih tinggi sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas kerja, profesionalisme, serta pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu responden dengan tingkat pendidikan S2 hanya berjumlah satu orang atau sebesar 1,72%. Persentase yang kecil ini menunjukkan bahwa pegawai dengan Pendidikan dengan pasca sarjana masih sangat sedikit dalam instansi tersebut Namun dmikian,

keberadaan pegawai dengan Pendidikan S2 tetap memiliki peran penting karena dapat memberikanm kontribusi dalam pengembangan pemikiran, pengambilan keputusan, dan peningkatan kualitas organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan D3-S1, yang menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan pegawai cukup beragam dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan dilingkungan instansi.

4.1.6 Tanggapan Responden Mengenai Item-Item Variabel

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel kualitas sumber daya manusia, dan fasilitas pelayanan, terhadap efektivitas kerja pegawai. Adapun kriteria rata-rata jawaban responden yang dibuat untuk mencari posisi median ranting responden untuk setiap variabel yang disajikan adalah sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5,00 = Sangat baik

4.1.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Tanggapan penilaian dari 58 responden terhadap variabel kualitas sumber daya manusia di kantor camat tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir sumatera selatan menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing 10 pertanyaan tentang kualitas sumber daya manusia dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia (X1)

NO	X1	SSS (5)	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah	Skor	X
1.	P1	22	26	10	0	0	58	244	4,21
2.	P2	24	23	11	0	0	58	245	4,22
3.	P3	23	22	13	0	0	58	242	4,17
4.	P4	24	23	11	0	0	58	245	4,22
5.	P5	38	15	5	0	0	58	265	4,57
6.	P6	31	19	8	0	0	58	255	4,40
7.	P7	27	22	9	0	0	58	250	4,31
8.	P8	25	22	11	0	0	58	246	4,24
9.	P9	19	25	14	0	0	58	237	4,09
10.	P10	35	19	4	0	0	58	263	4,53
∑: Total	Nilai	Rata-	Rata:						4,30

Sumber:Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian yang baik terhadap kualitas sumber daya manusia yang diperoleh 4,30, dimana nilai tersebut adalah hasil dari nilai setiap skor pertanyaan pada kuesioner yang dikali dan ditambah dari responden serta hasil setiap skor perrnyataan tersebut dibagi dengan seluruh jumlah pernyataan.

Pada pernyataan nomor satu (X1.1) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21, yang menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan pegawai sudah baik. Pernyataan nomor dua (X1.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22, yang berarti keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas telah berjalan dengan baik. Selanjutnya, pernyataan nomor tiga (X1.3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17, yang menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Pada pernyataan nomor empat (X1.4) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap kerja yang positif. Pernyataan

nomor lima (X1.5) pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57, tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa pegawai telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang pekerjan masing-masing yang berarti pegawai memiliki tanggung jawab kerja yang sangat baik. Pernyataan nomor enam (X1.6) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,40, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam bekerja sudah sangat baik.

Selanjutnya, pada pernyataan nomor tujuh (X1.7) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan baik. Pernyataan nomor delapan (X1.8) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,24, yang berarti pegawai mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan. Pada pernyataan nomor sembilan (X1.9) pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi diperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,09, meskipun masih berada dalam kategori baik, nilai tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, pernyataan nomor sepuluh (X1.10) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,53, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen kerja yang sangat baik.

Secara keseluruhan, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia pada instansi yang diteliti berada dalam kategori sangat baik, sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

4.1.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Respon Terhadasp Variuabelk Fasilitas Pelayanan

Tanggapan penilaian dari 58 responden terhadap variabel fasilitas pelayanan di kantor camat tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir sumatera selatan menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing 10 pertanyaan tentang kualitas sumber daya manusia dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas Pelayanan

Fasilitas Pelayanan (X2)

No	X2	SSS (5)	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah	Skor	X
1	P1	31	19	8	0	0	58	255	4,40
2	P2	28	30	0	0	0	58	260	4,48
3	P3	28	28	2	0	0	58	258	4,45
4	P4	36	20	2	0	0	58	266	4,59
5	P5	27	25	6	0	0	58	253	4,36
6	P6	25	31	2	0	0	58	255	4,40
7	P7	32	24	2	0	0	58	262	4,52
8	P8	23	33	2	0	0	58	253	4,36
9	P9	35	21	2	0	0	58	265	4,57
10	P10	34	23	1	0	0	58	265	4,57
∑: Total	Nilai	Rata-	rata						4,47

Sumber:Data yang diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian yang baik terhadap fasilitas pelayanan yang diperoleh 4,47, dimana nilai tersebut adalah hasil dari nilai setiap skor pertanyaan pada kuesioner yang dikali dan ditambah dari responden serta hasil setiap skor perrnyataan tersebut dibagi dengan seluruh jumlah pernyataan.

Pada pernyataan nomor satu (X2.1) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,40, yang menunjukkan bahwa fasilitas pelayanan yang tersedia telah memadai. Pernyataan nomor dua (X2.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,48, yang berarti sarana pendukung pelayanan telah tersedia dengan baik. Selanjutnya, pernyataan nomor tiga (X2.3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45, yang menunjukkan bahwa kondisi fasilitas pelayanan dinilai baik oleh responden.

Pada pernyataan nomor empat (X2.4) ruang tunggu dilengkapi tempat duduk yang memadai diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,59. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa ketersediaan tempat duduk diruang tunggu telah memadai dan memberikan kenyamanan bagi Masyarakat yang menerima

pelayanan. Pernyataan nomor lima (X2.5) tempat parkir tersedia cukup bagi pegawai dan masyarakat memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,36, walaupun masih berada dalam kategori sangat baik, hasil tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan area parkir masih dapat ditingkatkan agar memberikan kenyamanan yang lebih baik bagi pegawai maupun Masyarakat serta mendukung kelancaran proses pelayanan. Pernyataan nomor enam (X2.6) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,40, yang menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas pelayanan sudah sangat baik.

Selanjutnya, pada pernyataan nomor tujuh (X2.7) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,52, yang menunjukkan bahwa fasilitas pelayanan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pernyataan nomor delapan (X2.8) tata letak ruang memudahkan proses pelayanan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,36. Walaupun masih berada dalam kategori sangat baik, hasil tersebut menunjukkan bahwa tata letak ruang masih dapat ditingkatkan agar memberikan kenyamanan yang lebih baik bagi pegawai maupun Masyarakat serta mendukung kelancaran prosese pelayanan. Pada pernyataan nomor sembilan (X2.9) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,57, yang menunjukkan bahwa kualitas fasilitas pelayanan dinilai sangat baik. Sementara itu, pernyataan nomor sepuluh (X2.10) juga memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,57, yang menunjukkan bahwa fasilitas pelayanan secara keseluruhan telah memenuhi kebutuhan pelayanan dengan sangat baik.

Secara keseluruhan, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Fasilitas Pelayanan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas pelayanan pada instansi yang diteliti berada dalam kategori sangat baik dan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta peningkatan kualitas pelayanan.

4.1.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Tanggapan penilaian dari 58 responden terhadap variabel efektivitas kerja pegawai di kantor camat tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir sumatera selatan menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing 10 pertanyaan tentang kualitas sumber daya manusia dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Y	SSS (5)	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah	Skor	X
1	P1	36	19	3	0	0	58	265	4,57
2	P2	26	24	8	0	0	58	250	4,31
3	P3	24	23	11	0	0	58	245	4,22
4	P4	20	22	16	0	0	58	236	4,07
5	P5	18	23	17	0	0	58	233	4,02
6	P6	15	25	18	0	0	58	229	3,95
7	P7	17	24	17	0	0	58	232	4,00
8	P8	21	23	14	0	0	58	239	4,12
9	P9	16	26	16	0	0	58	232	4,00
10	P10	31	17	10	0	0	58	253	4,36
∑:Total	Nilai	Rata-	rata:						4,16

Sumber:Data yang diperoleh oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian yang baik terhadap efektivitas kerja pegawai yang diperoleh 4,16, dimana nilai tersebut adalah hasil dari nilai setiap skor pertanyaan pada kuesioner yang dikali dan ditambah dari responden serta hasil setiap skor perrnyataan tersebut dibagi dengan seluruh jumlah pernyataan.

Pada pernyataan nomor satu (Y.1) pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan beban kerja yang diberikan diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57. Hasil ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pernyataan nomor dua (Y.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31, yang berarti pegawai dapat bekerja secara efisien dan tepat waktu. Selanjutnya, pernyataan nomor tiga (Y.3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22, yang menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan.

Pada pernyataan nomor empat (Y.4) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pernyataan nomor lima (Y.5) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02, yang berarti pegawai memiliki tingkat ketelitian yang baik. Pernyataan nomor enam (Y.6) pegawai bersedia membantu rekan kerja Ketika mengalami kesulitan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,95. Meskipun masih berada dalam kategori baik, hasil ini menunjukkan bahwa kerja sama dan kepedulian antar pegawai masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya, pada pernyataan nomor tujuh (Y.7) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan baik. Pernyataan nomor delapan (Y.8) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12, yang berarti pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan. Pada pernyataan nomor sembilan (Y.9) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab kerja yang baik. Sementara itu, pernyataan nomor sepuluh (Y.10) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,36, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada instansi yang diteliti berada dalam kategori baik, sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen untuk menentukan apakah data dari responden dapat digunakan untuk penelitian. Uji instrument pada penelitian ini berupa uji validitas dan reabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi *r (Product Moment Pearson)* yang ditentukan berdasarkan jumlah responden (n) dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dengan

tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2, sehingga diperoleh df=58 -2=56. Berdasarkan tabel distribusi r dengan df=56 dan tingkat siginifikansi 0,05, maka diperoleh r tabel sebesar 0,3048. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas sebagai berikut:

1) Uji Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi, perhitungan dilakukan dengan bantuan dari program dari IBM SPSS Versi 2026. Apabila nilai *connected* item total *correlation* r hitung > r tabel 0,3048 maka instrument dinyatakan valid, apaboila *connected* item total *conelation* r hitung < r tabel 0,3048 maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian pada 58 responden diperoleh hasil pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia ((X)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=58)	Keterangan
X1.1	0,525	0,3048	Valid
X1.2	0,348	0,3048	Valid
X1.3	0,549	0,3048	Valid
X1.4	0,389	0,3048	Valid
X1.5	0,330	0,3048	Valid
X1.6	0,370	0,3048	Valid
X1.7	0,358	0,3048	Valid
X1.8	0,479	0,3048	Valid
X1.9	0,480	0,3048	Valid
X1.10	0,452	0,3048	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil dari uji validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien lebih besar dari pada nilai r-tabel 0,3048 pada jumlah sampel (N) sebanyak 58 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat ditarik Kesimpulan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Fasilitas Pelayanan (X2)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan dengan menggunakan metode analisis korelasi, perhitungan dilakukan dengan bantuan dari program IBM SPSS Versi 2026. Apabila nilai *connected* item total *correlation* r hitung > r tabel 0,3048 maka instrument dinyatakan valid, apabila *connected* item total *conelation* r hitung < r tabel 0,3048 maka instrument dinyatrakan tidak valid. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian pada 58 responden diperoleh hasil pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8 Uji Validitas Fasilitas Pelayanan (X2)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=58)	Keterangan
X2.1	0,558	0,3048	Valid
X2.2	0,487	0,3048	Valid
X2.3	0,411	0,3048	Valid
X2.4	0,338	0,3048	Valid
X2.5	0,261	0,3048	Valid
X2.6	0,265	0,3048	Valid
X2.7	0,263	0,3048	Valid
X2.8	0,414	0,3048	Valid
X2.9	0,510	0,3048	Valid
X2.10	0,381	0,3048	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitis fasilitas pelayanan (X2) pada Tabel 4.8 diatas dapayt dilihat bahwa diseluruh nilai koefisien lebih besar dari pada nilai r-tabel 0,3048 pada jumlah sampel (N)sebanyak 58 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat diartikan kesimpilan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi. Perhitungan dilakukan, dengan bantuan program IBM SPSS Versi 2026. Apabilanilai connected item total correlation r hitung > r tabel 0,3048 maka instrumen dinyatakan valid, dan apabila connected item total conelation r hitung <

r tabel 0,3048 maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian pada 58 responden diperoleh hasil pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9 Uji Validitas Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=58)	Keterangan
Y.1	0,351	0,3048	Valid
Y.2	0,300	0,3048	Valid
Y.3	0,372	0,3048	Valid
Y.4	0,439	0,3048	Valid
Y.5	0,398	0,3048	Valid
Y.6	0,389	0,3048	Valid
Y.7	0,540	0,3048	Valid
Y.8	0,317	0,3048	Valid
Y.9	0,371	0,3048	Valid
Y.10	0,303	0,3048	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien lebih besar dari pada nilai r-tabel 0,3048 pada jumlah simple (N) sebanyak 58 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat ditarik Kesimpulan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sajarweni 2021, uji reabilitas merupakan untuk menunjukkan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran. Pada uji reabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan Cronboach Alpha dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26. Dalam uji relibitas dikatakan:

1) Jilka nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
2) Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

   Adapun Hasil uji reabilitas disajikan pada Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Chonbach	Nilai Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,506	0,60	Reliabel
Fasilitas Pelayanan (X2)	0,373	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,397	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel 4.10 nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kualitas Sumber Daya Mnusia (X1) sebesar 0,506, Fasilitas Pelayanan (X2) sebesar 0,373, dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,397 > 0,60. Variabel Y dinyatakan relibel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan variabel X1 dan X2 belum reliabel karena nilainya masih dibawah 0,60. Dengan demikian,hanya instrument pda variabel Y yang memiliki tingkat konsisten yang baik.

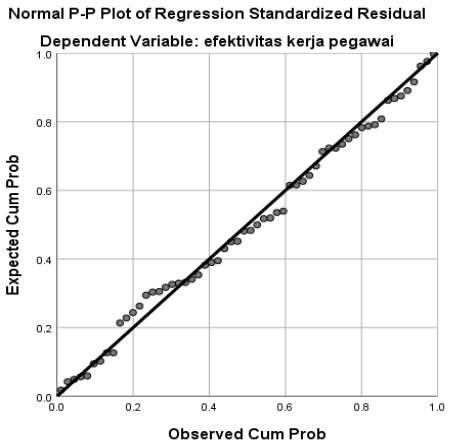
4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh prenafsiranm yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini Adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskendasitas. Pengujian asumsi klasik akan dijelaskan sebagai berikutr:

1) Hasil uji Normalitas

Menurut (Nurhadi 2021) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah datanya yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi Normal P-P Plot of regression standartlizied residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Adapun hasil ujinormalitas disajikan pada gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan gambar 4.2 yang menunjukkan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Penyebaran titik yang tidak menyimpang jauh dari garis diagonal mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan normalitas yang signifikan pada model regrasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98293593
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.063
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil uji kolmogorov-smirnov diatas, dihasilkan nilai *Asymp.S.* (2-*teiled)* sebesar 0,200. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal karena nilai *Asymp.S.* (2-*teiled*) diatas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut (Sahir 2021), uji multikolinearitas memiliki arti yang sama untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas, untuk mendeteksi multikolinearitas dengan menggunakan metode variance inflation factor (VIF).

1. Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi.
2. Jika nilai > 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.827	8.528		2.677	.010		
	Kualitas sumber daya manusia	.303	.146	.286	2.077	.042	.853	1.173
	fasilitas pelayanan	.137	.192	.098	.710	.481	.853	1.173

a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai

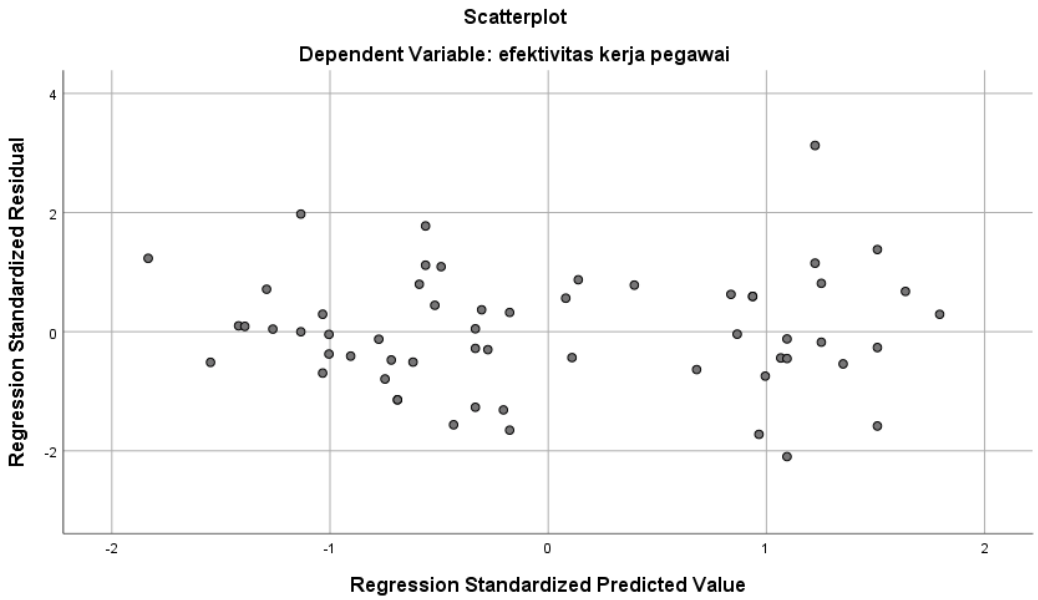
Sumber: Hasil data diolah oleh IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, hasil uji multikoleniaritas dapat diketahui bahwa ni8lai VIP nya sebesar 1,173 untuk nilai Tolerance nya 0,853. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Heterokendasitas

Menurut Imam muchli, (2021) uji Heterokendasitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamantan kepengamatan yang lain. Penguji heterokendasitas dapat kita lihat dari grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terkait dengan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut

1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas).
2) Sedangkan Jika tidak ada pola yang jelas serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3) Pada gambar dibawah adalah hasil dari *scatterplo*t yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26:



Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Dari analiss diatas uji heterokendasitas grafik *scatterplot* terlihat acak dan tidak berbentuk pola. Hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokendasitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum dari regresi linear berganda secara sistematis pengeolaan data dengan program SPSS memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
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

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b\,x_1 + b\,x_2 + e$$

Y = 22,827 + 0,303 X1 + 0,137 X2 + e

Y = Efektivitas Kerja Pegawai

X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X2 = Fasilitas Pelayanan

Dari rumus diatas didapatkan penjelasan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (α) = 22,827

   Artinya jika semua variabel bebas meliputi kualitas sumber daya manusia (X1) dan fasilitas pelayanan (X2) memiliki nilai noil (0) maka besarnya variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai berada diangka 22,827.

2) 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 1 satuan, sedangkan variabel lain dianggap tetap, maka variabel efektivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,303 atau 30,3%.

3) b X2 = 0,137

   Nilai koefisien regresi variabel fasilitas pelayanan (X2) sebesar 0,137, artinya apabila variabel fasilitas pelayanan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan,

sedangkan variabel lain dianggap tetap, maka variabel efektivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,137 atau 13,7%.

4.4 Uji Hipotesis

Menurut Sahir (2021) hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsialatau satu persatu.

4.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Lestari (2020) uji t merupakan suatu dasar yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam mernerangkan variasi variabel dependen.

1. Jika thitung > ttabel, sig < 0,05, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap Y.
2. Jika thitun < ttabel, sig > 0,05 itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
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

Sumber; Hasil data diolah IBM versi 26, (2026)

Pada Tabel diatas maka dapat diperoleh hasil uji t dengan rumus penentuan nilai t tabel Adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t\ (\alpha\ /2{:}n\ -k\ -1)$$

Keterangan :

$$\alpha = \text{signifikansi} = 0{,}05$$

n; jumlah sampel =58

k : jumlah variabel bebas =2

Sehingga diperoleh :

t_{tabel} : t (0,025:55) =2,773

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} dalam pengujian ini Adalah sebesar 2,773. Berdasarkan hasil pengelolaan data uji t dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Efektivitass Kerja Pegawai berdasarkan hasil uji t, diperoleh t hitung sebesar 2,077 dengan nilai signifikan0,042 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia brerpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai **diterima**. Artinya, semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka efektivitas kerja pegwai akan semakin meningkat.
2) Pengaruh Fasilitas Pelayanan (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai berdasarkan uji t, 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. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas pelayanan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai **ditolak**. Artinya, fasilitas pelayanan belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

4.4.2 Hasil Uji Simultan (F)

Menurut Lestari (2020) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independent Kualitas Sumber Daya Manusia (X), Fasilitas Pelayanan (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

1) Jika $f_{hitung} > ft_{abel}$ dengaan nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.
2) Jika $f_{hitung} < ft_{abel}$ dengan nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat berpengaruh fariabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.337	2	32.168	3.488	.037[b]
	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

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil uji f, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,488, sedangkan F tabel sebesar 3,165, sehingga f hitung > F tabel (3,488 > 3,165). Selain itu, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,037 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima. Artinya, peningkatan kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan secara Bersama-sama dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan, dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai dalam metode regresi. Nilai R^2berkisar antara 0 hingga1 semakin mendekati angka 1 maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelesakan oleh variabel independent. Sebaliknya independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat rendah.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 hasil yang diperoleh melalui uji determinasi ini menunjukkan bahwa nilai dari *Adjusted R Square* yang ada pada tabel Model

Summary berisiikan sebesar 0,080 atau setara dengan 8,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel karakteristik Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan sebagai variabel bebas dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini efekltifitas kerja pegawai sebesar 8,0% untuk sisanya sebesar 92,0% dipengaruhi oleh faktor lain 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. Dengan demikian, dapat disimpilkan bahwa Kulitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan secara serentak memiliki kontribusi yang masih kecil dalam menjelaskan tentang efektivitas kerja pegawai.

4.5 Pembahasan

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

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,004 > 1,673) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

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

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa fasilitas pelayanan (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel fasilitas pelayanan (X2) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,710 < 1,673) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,481 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas pelayanan (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan 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. Demikian pula pada penelitian ini, fasilitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan fasilitas pelayanan yang tersedia.

4.5.3 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 uji koefisien determinasi hasil yang diperoleh melalui uji determinasi ini menunjukkan bahwa nilai dari *Adjusted R Square* yang ada pada tabel Model *Summary* berisiikan sebesar 0,080 atau setara dengan 8,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel karakteristik Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan sebagai variabel bebas dapat menjelaskan bahwa mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini efekltifitas kerja pegawai sebesar 8,0% untuk sisanya sebesar 92,0% dipengaruhi oleh faktor lain 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. Dengan demikian, dapat disimpilkan bahwa Kulitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Pelayanan secara serentak memiliki kontribusi yang masih kecil dalam menjelaskan tentang efektivitas kerja pegawai.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Berdsasarkan hasil penelitian pada uji t dapat diketahui bahwa variabel Kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Dimana t hitung > t tabel (2, 077 > 2,773) dengan tingkat signifikan 0,042 < 0,05. Dengan demikian daoat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Serta hipotesis satu **Diterima.**
2) Berdasarkan hasil penelitian pada uji t dapat diketahui bahwa variuabel Fasilitas pelayanan (X2) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Dimana t hitung < t tabel (0,710 < 1,673) dengan tingkat signifikan sebesar 0,481 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas pelayanan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Maka hipotesis dua **Ditolak**
3) Berdasarkan hasil penelitian uji f dapat diketahui bahwa variabel Kualitas sumber daya manusia (X1) dan fasilitas pelayanan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 3,448, sedangkan F tabel sebesar 3,165 sehinggs F hitung > F tabel (3,488 > 3,165). Selain itu diperoleh nilai signifikan sebesar 0,037 < 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1) Kantor Camat Tanah Abang diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan pegawai agar efektivitas kerja pegawai semakin meningkat.
2) Kantor Camat Tanah Abang perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas pelayanan yang tersedia agar dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi masyarakat dalam memperoleh pelayanan.
3) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Bakar, R. (2021). Pengantar metodologi penelitian. Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.

Aji, S. G., & Mala, K. L. (2024). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(3).

Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 24(2).

Anis, K. C., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 11(2).

Arista, S., Sahputra, N., & Firah, A. (2023). Pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal. Journal Economic Management and Business, 2(1).

Azhari, Mustofa, M., Meisari, E. D., & Anggraini, E. T. S. (2023). Pengembangan badan usaha milik desa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 14(2).

Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1).

Bella, A. R., Johan, R., & Nurhasanah. (2025). Kualitas sumber daya manusia terhadap mutu pelayanan Rumah Sakit Siaga Al Munawaroh Samarinda. E-Bis: Jurnal Ekonomi Bisnis, 9(1).

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).

Dewi, I. P., & Chaerudin. (2023). Pengaruh efektivitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). Journal of Social Science Research, 3(3).

Dinda, N. A., Sanjaya, S., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aura Mandiri Sejahtera. Journal of Science Education and Management Business, 4(1).

Fajarini, N. H., & Nasution, M. I. P. (2023). Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PBN-SUMUT. Jurnal Pengembangan Masyarakat, 4(4).

Fatra, R., Rahayu, S., & Ferine, K. F. (2025). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel moderating di PT PLN (Persero) ULP Balige. Journal of Economics, Business and Accounting, 8(4).

Ghazali, P. S. M., & Sri Padmatyo, M. (2021). Pengaruh digital marketing pada minat beli di e-commerce (Disertasi doktoral, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Harahap, K. A. M., Suparni, Manurung, H. E., & Widodo, P. S. (2023). Metodologi penelitian: Teori dan praktik. CV Sabar Jaya Publisher.

Hidayati, U., & Mulyadi. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Jurnal Inovasi dan Tren, 1(2).

Jayanti, S. L. N., & Yulianthini, N. N. (2022). Pengaruh fasilitas serta kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan domestik objek wisata Taman Air Tirtagangga. Jurnal Manajemen, 3(3).

Jumawan, & Prasetyo, I. A. (2024). Analisis pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan fasilitas terhadap kepuasan konsumen di Wuling Arista Bekasi. Jurnal Manajemen, 1(12).

Kusumadewi, I., Hidajat, W., & Nugraha, S. H. (2022). Pengaruh fasilitas pelayanan dan service performance terhadap kepuasan nasabah PT Asabri (Persero) Kantor Cabang Semarang. Jurnal Manajemen, 11(2).

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.

Machali, I. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

Maulidiah, P. E., & Budiontono. (2023). Pengaruh fasilitas terhadap kualitas pelayanan serta implikasinya pada kepuasan pelanggan. Jurnal Economina, 2(3).

Nelson. (2020). Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis, 5(1).

Nursinin, D., Syamsuddin, & Nirwana. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern

terhadap pengelolaan dana desa dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. Jurnal Akuntansi, 7(1).

Peryuda, S., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Jurnal Manajemen, 5(3).

Radito, T. A., & Germana, Y. (2020). Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD NYI Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, 1(2).

Sedarmayanti. (2021). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.

Sihombing, A. A., Situmeang, D. A., Simbolon, M. T. D. E. B., & Khoirunnisa, N. (2025). Pengaruh fasilitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Camat Medan Area. Jurnal Administrasi Perkantoran, 14(1).

Sonya, D. P., & Suhardi. (2022). Pengaruh fasilitas dan pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Indomaret Panasera di Batam. Agustus, 5(1).

Sriwiyati, L., Prabawati, Y., Nursanti, A. L. D., Hartono, M., & Santoso, B. (2023). Hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan baru. Jurnal Ilmu Kesehatan, 11(1).

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-3). Alfabeta.

Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-30). Alfabeta.

Susanti, D. D., Krisdianto, D., & Widayati, E. (2025). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. JIA GABI, 14(2).

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).

Wijaya, H., Alamsyah, E., Supriyanto, F., & Hasanah, A. (2025). Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Manajemen Kompeten, 8(1).

Zubia, A. (2022). Pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jurnal, 5(2).

L A M P I R A N

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : **Restu Sulisma**
NIM : **2022110070**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I : **Sebri Hesinto, S.E. M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	pengajuan judul	Acc		
16/11/24	Bab I - Rumusan masalah - Tujuan penelitian	Revisi		
17/11/24	Bab I	Acc		
	Bab II			
24/11/24	- Sistematika penulisan - landasan teori - variabel dimensi definisi operasional - penelitian terdahulu	Revisi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: rektor@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Restu Sulisma**
NIM	:	**2022110070**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I	:	**Sebri Hesinto, S.E. M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/ 2026 / 1	BAB III = Objek penelitian = populasi sampel. sampel jenuh 54 orang .. Definisi Operasional penelitian .. Operasional Variabel penelitian = teknik pengolahan data .. T tabel 54 responden $\mu = N - 2$ $= 54 - 2 = 52$? = uji kuantitas	Revisi	[signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : **Restu Sulisma**
NIM : **2022110070**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I : **Sebri Hesinto, S.E. M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/11 2022	BAB II	Acc		
8/11 2022	BAB III	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E.,M.,Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: [illegible]

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : **Restu Sulisma**
NIM : **2022110070**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING I : **Sebri Hesinto, S.E., M.Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/5/26	Bab. I s/d III	Revisi penulisan		
22/5/26	Bab I s/d III	Acc		
15/6/2026	Bab IV	Revisi penulisan Deskripsi distribusi responden uji T dan F		
17/6/2026	Bab IV	Acc		
17/6/26	Bab V	Revisi kesimpulan dan saran		
18/6/26	Bab II Daftar Pustaka	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: [illegible]unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Restu Sulisma**
NIM	:	**2022110070**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Tanah Abang Penukal Abab Lematang Ilir**
DOSEN PEMBIMBING II	:	**Yudi Tusri S.E.,M.,Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12 2024	Bab I	Perbaiki latar belakang Rumusan masalah - Jarak penyetikan	[signature]	
18/2 2025	Bab I	Acc	[signature]	
6/01 2025	Bab II	Perbaiki yang di coret Acc	[signature]	
7/1 2025	Bab III	Perbaiki Pernyataan pd Hj. Hipotesis + Pasal Acc.	[signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri S.E.,M.,Si
NUPTK.2146750651130173

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	:	**Restu Sulisma**
NIM	:	**2022110070**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan**
DOSEN PEMBIMBING II	:	**Yudi Tusri, S.E., M.Si**

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/5/2026	Bab IV	Perbaiki Angka pd alat uji kataraja pasal	[signature]	
21/5/2026	Bab IV	Acc	[signature]	
21/5/2026	Bab V	Acc	[signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

2.Lampiran Pertanyaan Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan

Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ini digunakan untuk keperluan penelitian.
- Identitas dan jawaban responden dijamin kerahasiaannya.
- Berilah tanda () pada salah satu kolom jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara/i.
- Tidak ada jawaban benar atau salah, jawablah dengan jujur sesuai keadaan sebenarnya.

Identitas Responden

No	Keterangan	Jawaban	Jawaban
1.	Nama	:	
2.	Jenis Kelamin	▪ Laki-laki	▪ Perempuan
3.	Usia	:	Tahun
4.	Pendidikan Terakhir	:	
5.	Bidang/Jabatan	:	

Skala Penilaian Likert

Skor	**Kategori Jawaban**
5	Sangat Setuju Sekali (SSS)
4	Setuju Sekali (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel X1 : Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
1.	Pegawai memiliki kemampuan berfikir yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pegawai mampu mengambvil keputusan secara tepat.					
3.	Tingkat pendidikan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan.					
4.	Pendidikan pegawai mendukung kualitas pelayanan					
5.	Pegawai memahami tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja					
6.	Pegawai menguasai prosedur pelayanan administrasi.					
7.	Pegawai memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang memadai.					
8.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
9.	Pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi					
10.	Pegawai tetap bekerja optimal meskipun beban kerja meningkat.					

Variabel X2 : Fasilitas Pelayanan

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
1.	Ruang lobby kantor camat bersih dan nyaman					
2.	Ruang lobby mampu menampung masyarakat dengan baik.					
3.	Fasilitas ruang tunggu tersedia dan nyaman					
4.	Ruang tunggu di lengkapi tempat duduk yang memadai					
5.	Tempat parkir tersedia cukup bagi pegawai dan masyuarakat					
6.	Area parkir aman dan tertata rapi					
7.	Penataan ruang pelayanan rapih dan terorganisir.					
8.	Tata letak ruang memudahkan proses pelayanan.					
9.	Peralatan kerja tersedia dan berfungsi dengan baik.					
10.	Peralatan penunjang membantu mempercepat pelayanan.					

Variabel Y : Efektivitas Kerja Pegawai

No	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
2.	Pegawai dapat bekerja secara efisien tanpa mengurangi hasil kerja.					
3.	Pegawai merasa senang dalam menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari.					
4.	Pegawai merasa kebutuhan dan harapannya dalam pekerjaan telah terpenuhi.					
5.	Pegawai aktif berkontribusi dalam kerja sama tim.					
6.	Pegawai bersedia membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan.					
7.	Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
8.	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meminimalkan kesalahan.					
9.	Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau atuiran kerja.					
10.	Pegawai tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi tugas atau situasi baru.					

3.Lampiran Tabulasi Responden

Responden	X1: Kualitas Sumber Daya Manusia									
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
10	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
13	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
14	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
16	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
18	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
19	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4
20	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4
21	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5
22	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5
23	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4
24	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5
25	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4
26	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4
27	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5
28	3	3	5	3	4	5	4	5	3	4
29	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5
30	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4
31	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4
32	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5
33	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5
34	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5

35	**5**	**3**	**5**	**5**	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**5**
36	**3**	**3**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**
37	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**	**3**	**5**	**4**	**4**	**5**
38	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**	**3**	**3**	**4**
39	**3**	**4**	**5**	**3**	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**
40	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**	**5**
41	**3**	**4**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
42	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**
43	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**
44	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**
45	**3**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**	**3**
46	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**
47	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**4**	**4**
48	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**4**	**4**	**5**	**5**
49	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**
50	**3**	**5**	**4**	**4**	**3**	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**
51	**4**	**4**	**3**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**
52	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**
53	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
54	**3**	**4**	**4**	**3**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**
55	**4**	**3**	**5**	**3**	**5**	**4**	**5**	**3**	**3**	**5**
56	**3**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**
57	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**
58	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**

Responden	**X2: Fasilitas Pelayanan**									
NO	**P1**	**P2**	**P3**	**P4**	**P5**	**P6**	**P7**	**P8**	**P9**	**P10**
1	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
2	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
3	**5**	**4**	**5**	**5**	**3**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**
4	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**
5	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
6	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**
7	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
8	**4**	**4**	**5**	**5**	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**
9	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
10	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**

11	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
12	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**
13	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**
14	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
15	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**
16	**5**	**4**	**5**	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
17	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**
18	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**
19	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**
20	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**
21	**4**	**4**	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**
22	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**
23	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
24	**3**	**4**	**4**	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
25	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**3**	**3**
26	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
27	**3**	**4**	**3**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**
28	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**
29	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**4**
30	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**4**	**4**	**4**
31	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**5**
32	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**
33	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**
34	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**
35	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**
36	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**
37	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**
38	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**
39	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**
40	**3**	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**
41	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**	**4**	**4**	**5**
42	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**
43	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**
44	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**
45	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**
46	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
47	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**
48	**3**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**
49	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**

50	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**
51	**4**	**5**	**3**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**
52	**5**	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**
53	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
54	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
55	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**
56	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**
57	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**
58	**5**	**5**	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**

Responden	**Y: Efektivitas Kerja Pegawai**									
No	**P1**	**P2**	**P3**	**P4**	**P5**	**P6**	**P7**	**P8**	**P9**	**P10**
1	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
2	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**3**
3	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**3**	**5**
4	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**
5	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
6	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
7	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**
8	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**
9	**4**	**3**	**3**	**5**	**3**	**3**	**4**	**5**	**4**	**3**
10	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**
11	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**
12	**4**	**4**	**5**	**5**	**3**	**3**	**5**	**5**	**3**	**5**
13	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**3**	**4**	**4**
14	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**3**	**5**
15	**5**	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**
16	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**
17	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**
18	**5**	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
19	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**
20	**3**	**5**	**4**	**3**	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**	**3**
21	**5**	**5**	**5**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**5**
22	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**
23	**5**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**
24	**4**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**3**	**5**
25	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**3**	**3**	**5**	**5**	**4**

26	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**
27	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
28	**4**	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**
29	**5**	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**
30	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**
31	**5**	**4**	**5**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**5**
32	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**3**	**5**	**4**
33	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**
34	**3**	**4**	**3**	**3**	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**
35	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**3**	**4**	**3**	**5**
36	**5**	**5**	**5**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**5**
37	**4**	**3**	**5**	**4**	**3**	**3**	**3**	**5**	**4**	**4**
38	**5**	**5**	**3**	**4**	**5**	**5**	**4**	**3**	**4**	**5**
39	**4**	**5**	**5**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**5**	**5**
40	**4**	**3**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
41	**5**	**5**	**5**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**
42	**4**	**4**	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**
43	**5**	**5**	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**
44	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**	**3**	**3**	**5**
45	**5**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**
46	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**
47	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
48	**4**	**4**	**5**	**3**	**3**	**5**	**4**	**3**	**3**	**3**
49	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**	**3**	**5**
50	**5**	**5**	**5**	**4**	**3**	**5**	**4**	**4**	**3**	**5**
51	**4**	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**	**3**	**5**	**4**	**3**
52	**5**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**3**	**3**	**5**	**4**
53	**4**	**4**	**5**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**5**
54	**4**	**5**	**4**	**5**	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**5**
55	**5**	**4**	**5**	**3**	**4**	**3**	**4**	**5**	**4**	**3**
56	**3**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**3**	**4**
57	**5**	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3**	**3**	**5**
58	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**3**	**5**	**3**

4.Dokumentasi Penelitian

Foto dengan pegawai kantor camat







5.Lampiran Hasil Uji SPSS

Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=58)	Keterangan
X1.1	0,525	0,3048	Valid
X1.2	0,348	0,3048	Valid
X1.3	0,549	0,3048	Valid
X1.4	0,389	0,3048	Valid
X1.5	0,330	0,3048	Valid
X1.6	0,370	0,3048	Valid
X1.7	0,358	0,3048	Valid
X1.8	0,479	0,3048	Valid
X1.9	0,480	0,3048	Valid
X1.10	0,452	0,3048	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Validitas Fasilitas Pelayanan (X2)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=58)	Keterangan
X2.1	0,558	0,3048	Valid
X2.2	0,487	0,3048	Valid
X2.3	0,411	0,3048	Valid
X2.4	0,338	0,3048	Valid
X2.5	0,261	0,3048	Valid
X2.6	0,265	0,3048	Valid
X2.7	0,263	0,3048	Valid
X2.8	0,414	0,3048	Valid
X2.9	0,510	0,3048	Valid
X2.10	0,381	0,3048	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Tabel 4.9 Uji Validitas Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

No Item	R hitung (Koefisien Korelasi)	R tabel (n=58)	Keterangan
Y.1	0,351	0,3048	Valid
Y.2	0,300	0,3048	Valid
Y.3	0,372	0,3048	Valid
Y.4	0,439	0,3048	Valid
Y.5	0,398	0,3048	Valid
Y.6	0,389	0,3048	Valid
Y.7	0,540	0,3048	Valid
Y.8	0,317	0,3048	Valid
Y.9	0,371	0,3048	Valid
Y.10	0,303	0,3048	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.506	10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Fasilitas Pelayayan (X2)

Reliability Statistics

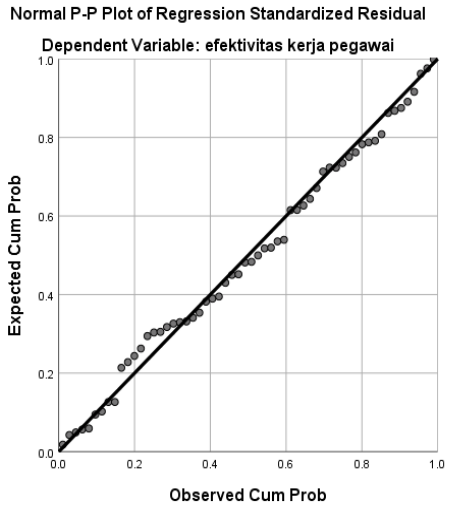
Cronbach's Alpha	N of Items
.373	10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.397	10

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tesr

Hasil data diolah IBM SPSS versi 26,(2026)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98293593
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.063
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

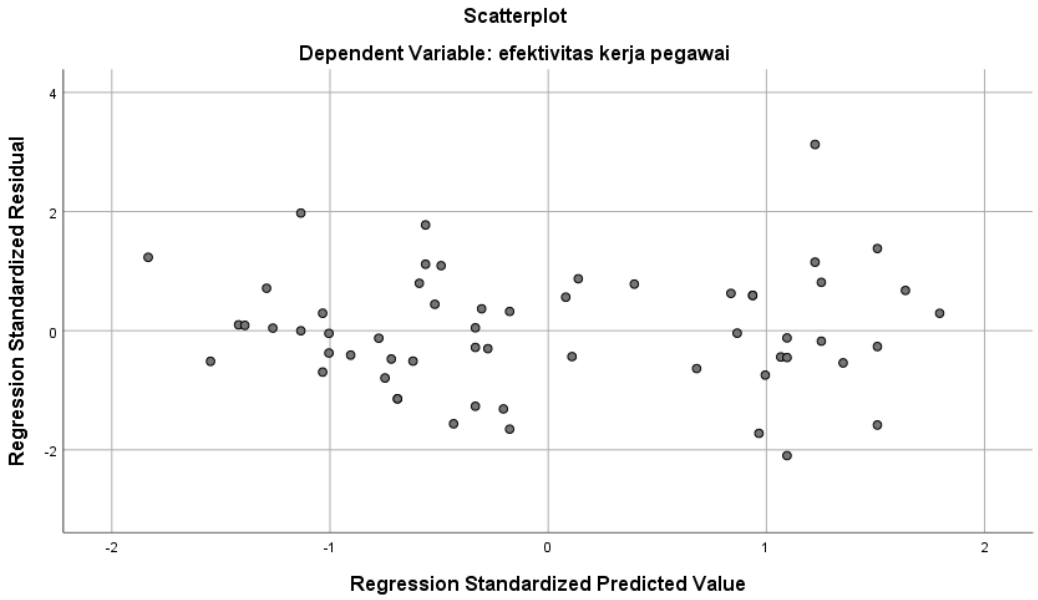
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.827	8.528		2.677	.010		
	Kualitas sumber daya manusia	.303	.146	.286	2.077	.042	.853	1.173
	fasilitas pelayanan	.137	.192	.098	.710	.481	.853	1.173

a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai

Sumber: Hasil data diolah oleh IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Sumber; Hasil data diolah IBM versi 26, (2026)

Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.337	2	32.168	3.488	.037[b]
	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

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: Hasil data diolah IBM SPSS versi 26, (2026)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Identitas Pribadi

Nama Lengkap	: Restu Sulisma
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Raja, 10 juli 2004
Agama	: Islam
No. Telepon	: 085384244082
Nama Ayah	: Mujiono
Nama Ibu	: Suadia Yulisma
Alamat	: Desa Raja Barat
Negara	: Indonesia

2. Pendidikan

SD	: Tahun 2011-2016 SD Negeri 5 Tanah Abang
SMP	:Tahun 2017-2019 SMP Negeri 1 Tanah Abang
SMA	: Tahun 2020-2022 SMA Negeri 1 Tanah Abang

Penulis

Restu Sulisma

2022110070