

PERAN DIMENSI KUALITAS DAN KEPUTUSAN TERHADAP LOYALITAS PASIEN PADA RUMAH SAKIT CITRA HUSADA

Muhammad Syauki¹⁾ Herizal²⁾ Boihaki³⁾ Desi Rahma Yanti⁴⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisni, Universitas Jabal Ghafur

Email : muhammadsyauki0906@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisni, Universitas Jabal Ghafur

Email : herizal@unigha.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisni, Universitas Jabal Ghafur

Email : boyhaki@unigha.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisni, Universitas Jabal Ghafur

Email : desi@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 15 Agustus 2024 Direvisi: 20 September 2024 Dipublikasikan: 30 September 2024	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Perilaku organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Efisiensi pelayanan publik Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen yaitu Perilaku organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2), dan Efisiensi pelayanan publik (Y) sebagai variabel dependennya. Pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang mana jumlahnya 72 Pegawai. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai Sampel dengan menggunakan teknik Convenience Sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel perilaku organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2) terhadap efisiensi pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 84.4% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel perilaku organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) sebesar 71.32%, ini berarti kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, dan sebesar 28.7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kata kunci : Perilaku organisasi, Kepuasan kerja, Efisiensi pelayanan publik
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Syauki, M. Herizal. Boihaki. Yanti, R.D. 2024. Peran Dimensi Kualitas Dan Keputusan Terhadap Loyalitas Pasien Pada Rumah Sakit Citra Husada, 2(3) 82-94.	

Article Info	ABSTRACT
<i>Article History :</i> Received: 15 Agustus 2024 Revised: 20 September 2024 Published: 30 September 2024	<i>This study aims to determine "The Influence of Organizational Behavior and Job Satisfaction on the Efficiency of Public Services at the Population and Civil Registration Office of Pidie Regency". Where the independent variables are Organizational Behavior (X1) and Job Satisfaction (X2), and Public Service Efficiency (Y) as the dependent variable. Employees working at the Population and Civil Registration Office of Pidie Regency, both permanent employees and contract employees, totaling 72 employees. The entire population in this study was taken as a sample using the Convenience Sampling technique. Data were collected using a survey method through a questionnaire filled out by respondents. Then the data obtained were analyzed using multiple regression analysis. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression Analysis, Classical Assumption Test, Hypothesis Test through F Test and t Test, and Determination Coefficient (R^2) analysis. The relationship between the dependent and independent variables, namely each organizational behavior variable (X1), Job satisfaction (X2) on the efficiency of public services at the Population and Civil Registration Service of Pidie Regency with a correlation index of 84.4%. This means that the relationship is very strong. Then the determination index of each organizational behavior variable (X1), job satisfaction (X2) is 71.32%, this means that both variables have a significant effect on the efficiency of public services at the Population and Civil Registration Service of Pidie Regency, and 28.7% is influenced by other variables not examined in this study.</i> Keywords: Organizational behavior, Job satisfaction, Public service efficiency
<i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>How to cite :</i> Syauki, M. Herizal. Boihaki. Yanti, R.D. 2024. The Role Of Quality And Decision Dimensions On Loyalty Patients At Citra Husada Hospital, 2(3) 82-94.	

PENDAHULUAN

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan antara kemampuan yang dimiliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepegawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme dalam bekerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima di dalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia diterima di instansi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di organisasi tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Oleh karena itu kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pidie Jaya perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya kedisiplinan dari pegawai.

Untuk mengembangkan organisasi, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh pihak organisasi yaitu meningkatkan prosedur kerja dan beban kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi prosedur kerja dan beban kerja organisasi itu sendiri. Jadi dengan demikian seorang pimpinan harus benar-benar dalam memotivasi bawahannya agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan instansi pemerintah dapat terealisasi dengan baik.

Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie sangat berperan penting bagi masyarakat Kabupaten Pidie, untuk itu maka pegawai yang harus bekerja disana haruslah pegawai yang berdaya guna dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi karena pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi maka ditemukan bahwa sistem proses perencanaan sumber daya manusia, khususnya peramalan terhadap kebutuhan dan ketersediaan akan tenaga kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie selama ini masih dilakukan dengan cara tradisional, bagian kepegawaian hanya membagikan angket kebutuhan pegawai kepada Kepala Bagian untuk mengisi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, menyebabkan terjadi ketidaksesuaian pada pertengahan periode. Sering sekali terdapat posisi yang ditempati jumlah pegawai yang lebih dari yang dibutuhkan, sehingga pembagian pekerjaan menjadi tidak merata.

Selanjutnya pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie masih kurang paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan mereka dalam menyelenggarakan kegiatan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

STUDI KEPUSTAKAAN

Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan (Suwatno dan Donni, 2021:44). Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang

secara otomatis lebih bermanfaat (Suwatno dan Donni, 2021: 45) Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat (Fautino, 2018: 83)

Menurut Hasibuan (2020:8) Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2020:70) pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Menurut Mondy, (2018:213) indikator-indikator perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan akademik, kemampuan dan kemahiran seseorang dalam bidang akademik.
2. Diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan
3. Pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan
4. Bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya
5. Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi

Profesionalisme

Menurut Dwiyanto (2021:9) Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.

Menurut Kurniawan (2018:34) Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).

Selanjutnya menurut Siagian (2020:54) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Imawan (2022:77) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan
2. Tetap teguh pada profesi yang telah ada saat ini
3. Mendapatkan kepuasan batin, setelah melakukan suatu pekerjaan, selalu merasa lebih puas
4. Sering mengajak rekan-rekan seprofesi untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada
5. Merasa terlalu riskan untuk meninggalkan pekerjaan

Kinerja Pegawai

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja, berikut ini akan dikemukakan definisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Mangkunegara, (2022:129) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Rivai (2022:27), kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja

dipergunakan manajemen suatu perusahaan dalam penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan kriteria, standar dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Fahmi (2022: 226) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kasmir (2021:219) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

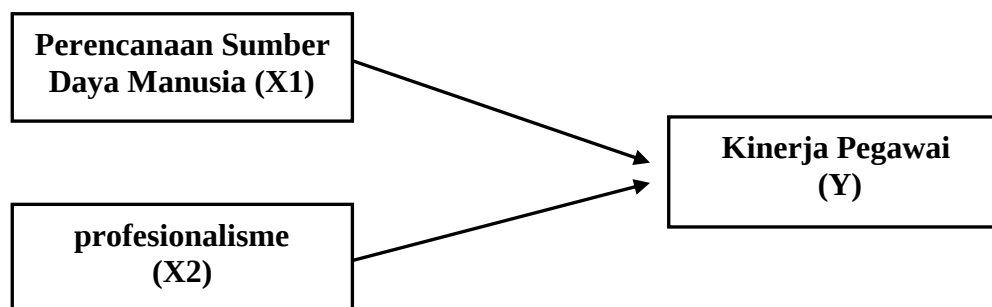
Robbins dalam Nurindah (2021), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Kerangka Pemikiran

Secara umum ada Pengaruh yang kuat antara perencanaan sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Danpendcatatan Sipil Kabupaten Pidie. Dengan demikian kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis

mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian bahwa perencanaan sumber daya manusia dan profesionalisme dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24112.

Sedangkan Objek Penelitian ini akan membahas tentang deskripsi organisasi, deskripsi responden, dan analisis indeks jawaban responden per variabel independen dan dependen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yaitu PNS dan Non PNS yang berjumlah 72 pegawai.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 72 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui.

a. Wawancara / Interview

Wawancara / Interview adalah Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

b. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, liflet yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat riset atau survey yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok pegawai.

Peralatan Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2020: 256).

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

X₁ = Perencanaan sumber daya manusia

X_2 = Profesionalisme
 e = error

Pengujian Hipotesis

H_0 : Variabel-variabel bebas (perencanaan sumber daya manusia dan Profesionalisme) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie

H_a : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (Perencanaan sumber daya manusia dan Profesionalisme) secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie

Untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan (*convindend interval 95%*) atau tingkat kesalahannya (*alpha*) α sebesar 0.05. Pada tingkat keyakinan (*convided interval 95%*) atau tingkat kesalahan (*alpha*) α sebesar 0,05 maka apabila nilai signifikan < dari nilai alpha (5%) maka H_a di terima dan sebaliknya apabila nilai signifikan > dari nilai alpha (5%) maka H_a ditolak. Untuk mempercepat perhitungan dalam penelitian ini digunakan alat bantu komputer melalui software SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikan 5%.

Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0.226 Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (74)	Ket
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1)	X1.1	0, 610	0.226	Valid
	X1.2	0, 608	0.226	Valid
	X1.3	0, 711	0.226	Valid
	X1.4	0, 673	0.226	Valid
	X1.5	0, 576	0.226	Valid
Profesionalisme (X_2)	X2.1	0, 367	0.226	Valid
	X2.2	0, 647	0.226	Valid
	X2.3	0, 705	0.226	Valid
	X2.4	0, 770	0.226	Valid
	X2.5	0, 513	0.226	Valid
Peningkatan kinerja pegawai (Y)	Y1	0, 535	0.226	Valid
	Y2	0, 728	0.226	Valid
	Y3	0, 827	0.226	Valid
	Y4	0, 698	0.226	Valid
	Y5	0, 453	0.226	Valid

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.226),

artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian perencanaan sumber daya manusia digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alpanya = 0,50 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang keandalannya.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Perencanaan sumber daya manusia	5	0,619	Handal
2	Profesionalisme	5	0,709	Handal
3	Peningkatan kinerja pegawai	5	0,630	Handal

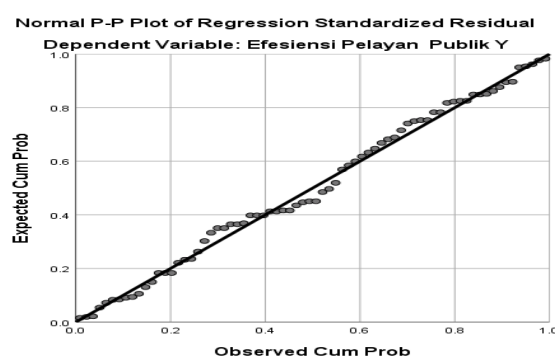
Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,619, variabel profesionalisme (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,709, dan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,630. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat (0.60) reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Analisis Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas



Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z , apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$, maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z , menunjukkan bahwa probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Dimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 3. Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	Sign
(Constant)	3.53 4	1.255		2.815	.006
Perencanaan sumber daya manusia	.478	.069	.546	6.959	.000
Profesionalisme	.383	.074	.404	5.142	.000
Koefisien Korelasi (R) = 0,844 ^a					
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,713					
Adjusted R Squares = 0,705					
F _{hitung} = 85.722					
F _{tabel} = 3,10					
Sign F = 0,000					

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.534 + 0.478 X_1 + 0.383 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 3.534 artinya jika perencanaan sumber daya manusia (X_1), profesionalisme (X_2), dianggap konstan, maka Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie adalah sebesar 3.534

Nilai koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia sebesar 0.478 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan perencanaan sumber daya manusia (X_1) maka akan meningkatkan Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie sebesar 47,8%. Ini berarti terjadi Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi profesionalisme sebesar 0.383 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan profesionalisme (X_2) maka akan meningkatkan Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie sebesar 38,3%. Ini berarti terjadi Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 47,8% terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1), Profesionalisme (X_2) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 84.4% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1), profesionalisme (X_2) sebesar 71.32%, ini berarti kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, dan sebesar 28.7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1), profesionalisme (X_2), terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.275	2	104.637	85.722	.000 ^b
	Residual	84.225	69	1.221		
	Total	293.500	71			

a. Dependent Variable: Efisiensi Pelayanan Publik Y

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme X.2, Perencanaan sumber daya manusia X.1

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 84.722 > F_{tabel} 3,12$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan profesionalisme (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Uji t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan profesionalisme (X_2) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan seperti tabel 4.12 di bawah ini, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.534	1.255		2.815	1.666	.006
	Perencanaan sumber daya manusia X.1	.478	.069	.546	6.959	1.666	.000
	Profesionalisme X.2	.383	.074	.404	5.142	1.666	.000

Variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6.959 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Variabel Profesionalisme (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,142 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan 0,000

> 0.05 , sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie” adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.534 artinya jika perencanaan sumber daya manusia (X_1), profesionalisme (X_2), dianggap konstan, maka Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie adalah sebesar 3.534
2. Nilai koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia sebesar 0.478 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan perencanaan sumber daya manusia (X_1) maka akan meningkatkan Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie sebesar 47,8%. Ini berarti terjadi Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi profesionalisme sebesar 0.383 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan profesionalisme (X_2) maka akan meningkatkan Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie sebesar 38,3%. Ini berarti terjadi Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
4. Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 84.722 > F_{tabel} 3,12$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan profesionalisme (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
5. Variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6.959 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
6. Variabel Profesionalisme (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,142 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,000 > 0.05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Saran

Adapun saran yang dapat saya sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie, pihak atasan harus lebih memperhatikan variabel-variabel yang bisa membuat pegawainya agar mampu menunjukkan kualitas mereka dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan peningkatan kinerja pegawai mereka melalui perencanaan sumber daya manusia dan profesionalisme.
2. Untuk kemajuan Dinas Sosial Kabupaten Pidie, para pegawai sebaiknya memikirkan dan melakukan serangkaian cara dalam meningkatkan peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie dapat menjadi sebuah organisasi yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. M. (2020). *Pengembangan dan validasi pengukuran skala pemaafan TRIM-18*. Jurnal Psikologi, Vol. 11, No.2, 79-87.
- Alamsyah, Muh. Fuad. 2019. “*Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan dan Nilai Pasar terhadap Harga Saham pada Sub Sektor Pertambangan Logam dan Mineral di Bursa Efek Indonesia (BEI)*”. Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia. VOL. 11 (2), 170-178.
- Andriyani, Ima. (2020). *Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol. 13. No. 3. Hal 342-358 Anoraga (2021
- Arikunto. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Astuti, Dewi, Rahman. 2018. *Pengaruh pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada kantor kelurahan makasar Jakarta Timur*. E-ISSN: 2614- 3747.Jakarta: Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol.1 No 1 2018:154- 155. Di ambil dari:
<http://journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/managerial/article/view/20>
- Bakry, Umar S. 2020. “Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif”, dalam Metode Penelitian Hubungan Internasional, Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Hal 6.
- Dewi Hanggraeni. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta.Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dwiyanto, Agus. 2021. *Memimpin Perubahan Di Birokrasi Pemerintah : Catatan Kritis Seorang Akademisi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Eska Prima Monique (2020) *Pengaruh profesionalisme, independensi auditor, Etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja auditor*. Universitas Dehasen Bengkulu. Journal Ekombis Review , Vol. 8 No. 2 Juli 2020 page:171
- Gauzali Saydam, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Imawan, Dimas Rismada. 2022. *Analisis Makro Ekonomi Pada Kredit*. Bermasalah Perbankan Syariah Di Indonesia.
- Jusmaliani, dkk. 2021. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Malayu SP. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta. 69. Page 2. 70.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2022. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka. Cipta.
- Purnama Dan Rahmawati, 2020. *Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta sedana singaraja*. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020
- Rillya A. Kelejan, (2018) *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Universitas Sam Ratulangi.
- Rivai, Veithzal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Schuler dan Jackson, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Setiono, Kusdwiratri. 2011. *Psikologi Keluarga*. Bandung: P. T. Alumni.
- Sondang P Siagian, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta.