



Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin

Muhammad Setiawan Jhody¹, Mukran Roni²

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Bina Darma

1msetiawanjhody3@gmail.com, 2mukranroni@binadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. MSDM menjadi faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tugas kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas biaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner terhadap 63 responden yang merupakan seluruh pegawai di instansi tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 8,766 yang lebih besar dari t-tabel (1,670) dan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,557 menunjukkan bahwa 55,7% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh MSDM, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM yang efektif, seperti pengelolaan kerja yang terstruktur dan evaluasi yang konsisten, mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan kepegawaian yang lebih adaptif dan profesional di lingkungan birokrasi publik.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Dinas Ketahanan Pangan, Musi Banyuasin.

1. Latar Belakang

Dalam dinamika organisasi modern, peran sumber daya manusia (SDM) telah bergeser menjadi pusat penggerak utama dalam memastikan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelembagaan. Tidak hanya di sektor swasta, di lingkungan pemerintahan pun, kualitas SDM menjadi penentu keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara sistematis dan terarah mampu mendorong terciptanya tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan berdaya saing tinggi (Warongan et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Warongan et al. (2022) menyebutkan bahwa MSDM adalah metode untuk mengatur hubungan kerja secara efektif dan efisien agar potensi tenaga kerja dapat digunakan secara maksimal. Lebih lanjut, Sofyandi et al. (2023) menegaskan bahwa MSDM mencakup fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, penempatan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif pegawai.

Penerapan manajemen yang tepat diyakini dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Romadon (2024) menyatakan bahwa MSDM yang dijalankan secara optimal akan memengaruhi kinerja baik pegawai baru maupun lama. Hal ini sangat relevan mengingat tuntutan kerja pada sektor publik semakin tinggi, termasuk dalam hal kedisiplinan, etika kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas. Kinerja pegawai yang tidak optimal akan menghambat pencapaian target organisasi. Arifin dan Sasana (2022) menekankan pentingnya kompetensi tinggi bagi ASN, termasuk sikap disiplin, tanggung jawab, serta integritas yang kuat.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu institusi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas pasokan dan harga pangan. Kinerja pegawai, baik ASN maupun tenaga honorer, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Dinas, H. Ali Badri, S.T., M.T., masih ditemukan berbagai persoalan dalam pelaksanaan tugas pegawai, seperti kurangnya konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pelanggaran terhadap jam kerja, serta minimnya pengawasan dari atasan. Sistem absensi elektronik seperti fingerprint belum mampu sepenuhnya menumbuhkan kedisiplinan kerja (H.A. Badri, wawancara pribadi, 2025).

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja antara lain rendahnya motivasi pegawai, lemahnya manajemen waktu, serta kurangnya pengawasan. Pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja cenderung kurang bertanggung jawab dan bekerja asal-asalan. Selain itu, ketidakmampuan dalam mengelola waktu menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Kurangnya kontrol dari pimpinan juga menjadikan pegawai tidak merasa memiliki beban tanggung jawab yang cukup untuk menjaga profesionalismenya.

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan strategi MSDM yang efektif. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan, penataan ulang sistem pengawasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan **desain penelitian asosiatif kausal**, yang bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM), terhadap variabel dependen, yakni *Kinerja Pegawai*. Pendekatan ini berlandaskan paradigma **positivistik**, di mana peneliti memandang realitas sebagai sesuatu yang objektif dan dapat diukur melalui data numerik yang dikumpulkan secara sistematis. Oleh karena itu, segala kesimpulan yang ditarik berasal dari pengujian hipotesis berdasarkan hasil analisis statistik yang bersifat kuantitatif, objektif, dan terukur.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada **Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin**, sebuah lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan dan stabilitas pangan di wilayahnya. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang aktif bekerja di instansi tersebut, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun tenaga honorer. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana praktik dan penerapan MSDM yang berjalan selama ini berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kualitas kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah **63 orang pegawai**, yang terdiri dari berbagai bidang dan jabatan fungsional. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan masih dalam batas kemampuan jangkauan peneliti secara langsung, maka teknik **sampling jenuh (total sampling)** digunakan. Artinya, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi riil secara menyeluruh tanpa bias seleksi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan terdiri atas dua kategori utama, yaitu:

- **Data Primer**, yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui **kuesioner tertutup** berbasis skala Likert 5 poin. Instrumen ini dikembangkan dengan mengacu pada indikator teoritis yang telah divalidasi dari kajian literatur sebelumnya terkait MSDM dan kinerja pegawai.
- **Data Sekunder**, yang diperoleh melalui proses **studi dokumentasi dan observasi lapangan**, seperti struktur organisasi, laporan kepegawaian, laporan absensi, dan catatan evaluasi kinerja. Data ini digunakan untuk memperkuat validitas eksternal dan triangulasi terhadap data primer.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kombinasi beberapa teknik berikut:

1. **Observasi langsung**, untuk mengamati interaksi kerja, proses manajerial, serta perilaku kerja pegawai dalam lingkungan dinas.
2. **Penyebaran kuesioner**, kepada seluruh responden yang telah ditentukan, dengan isi pertanyaan yang mengukur dimensi MSDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, pengawasan) dan kinerja pegawai (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab).
3. **Studi dokumentasi**, untuk menelaah struktur organisasi, sistem kepegawaian, SOP, laporan absensi, serta indikator keberhasilan kinerja dalam laporan tahunan atau bulanan.

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum digunakan, instrumen kuesioner diuji melalui dua tahap:

- **Uji Validitas**, dilakukan menggunakan korelasi **Pearson Product Moment**. Setiap butir pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* pada tingkat signifikansi 5% (*r-tabel* = 0,2091). Seluruh butir dalam kuesioner terbukti valid.
- **Uji Reliabilitas**, menggunakan rumus **Cronbach's Alpha**. Nilai alpha lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat diterima. Dalam penelitian ini, nilai reliabilitas masing-masing variabel berada di atas ambang batas tersebut, menandakan bahwa instrumen memiliki stabilitas dan reliabilitas yang baik untuk digunakan dalam pengambilan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan:

- **Analisis Regresi Linear Sederhana**, digunakan untuk menguji pengaruh MSDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + bX$$
 di mana Y adalah variabel kinerja pegawai, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X adalah variabel MSDM.
- **Uji Parsial (Uji-t)**, digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh MSDM terhadap kinerja secara individual, dengan kriteria jika nilai *sig. (p-value)* < 0,05 maka hipotesis alternatif (*H_a*) diterima.
- **Uji Koefisien Determinasi (R²)**, untuk mengetahui sejauh mana proporsi variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa nilai **R² sebesar 0,557**, yang berarti 55,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel MSDM, sementara sisanya (44,3%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak **IBM SPSS Statistics versi 30**, yang memberikan kemudahan dalam pengolahan data, validasi statistik, serta visualisasi hasil. Software ini dipilih karena keakuratannya dalam mengelola data kuantitatif serta mendukung pengujian inferensial dan deskriptif secara komprehensif.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 63 responden. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan SPSS versi 30. Pada tabel 1 di bawah ini dapat dilihat tanggapan responden manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025*

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Fre k	%	Frek	%	Frek	%	
X.1	0	0	0	0	17	27%	36	57,1%	10	15,9%	63	100%	3,89%
X.2	0	0	0	0	4	6,3%	39	61,9%	20	31,7%	63	100%	4,25%
X.3	0	0	0	0	11	17,5 %	42	66,7%	10	15,9%	63	100%	3,98%
X.4	0	0	0	0	0	0	50	79,4%	13	20,6%	63	100%	4,21%
X.5	0	0	1	1,6 %	1	1,6%	47	74,6%	14	22,2%	63	100%	4,17%
X.6	0	0	0	0	1	1,6%	41	65,1%	21	33,3%	63	100%	4,32%
X.7	0	0	0	0	1	1,6%	46	73%	16	25,4%	63	100%	4,24%
X.8	0	0	0	0	0	0	46	73%	17	27%	63	100%	4,27%
X.9	0	0	0	0	1	1,6%	50	79,4%	12	19%	63	100%	4,17%
X.10	0	0	0	0	6	9,5%	41	65,1%	16	25,4%	63	100%	4,16%
X.11	0	0	0	0	3	4,8%	51	81%	9	14,3%	63	100%	4,10%
X.12	0	0	0	0	0	0	45	71,4%	18	28,6%	63	100%	4,29%
X.13	0	0	0	0	7	11,1 %	44	69,8%	12	19%	63	100%	4,08%
X.14	0	0	0	0	16	25,4 %	42	66,7%	5	7,9%	63	100%	3,83%
X.15	0	0	0	0	8	12,7 %	47	74,6%	8	12,7%	63	100%	4,00%
Rata-Rata													4,13%

Merujuk pada Tabel 1, distribusi frekuensi responden terhadap variabel Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri atas 15 item pernyataan menunjukkan variasi skor yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata (mean) tertinggi terdapat pada indikator X.12 dengan skor sebesar 4,29%. Sebaliknya, indikator X.14 mencatatkan skor mean paling rendah, yaitu sebesar 3,18%.

Deskriptif Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Untuk melihat jawaban responden dengan indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1		2		3		4		5		Persen (%)		
	(STS)		(TS)		(KS)		(S)		(SS)				
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Fre k	%	Frek	%	Frek	%	
Y.1	0	0	0	0	1	1,6%	46	73%	16	25,4%	63	100%	4,24%
Y.2	0	0	0	0	0	0	44	69,8%	19	30,2%	63	100%	4,30%
Y.3	0	0	0	0	4	6,3%	44	69,8%	15	23,8%	63	100%	4,17%
Y.4	0	0	0	0	1	1,6%	47	74,6%	15	23,8%	63	100%	4,22%

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y.5	0	0	0	0	2	3,2%	40	63,5%	21	33,3%	63	100%	4,30%
Y.6	0	0	0	0	3	4,8%	44	69,8%	16	25,4%	63	100%	4,21%
Y.7	0	0	0	0	1	1,6%	51	81%	11	17,5%	63	100%	4,16%
Y.8	0	0	0	0	0	0	48	76,2%	15	23,8%	63	100%	4,24%
Y.9	0	0	0	0	1	1,6%	43	68,3%	19	30,2%	63	100%	4,29%
Y.10	0	0	0	0	0	0	49	77,8%	14	22,2%	63	100%	4,22%
Y.11	0	0	0	0	1	1,6%	49	77,8%	13	20,6%	63	100%	4,19%
Y.12	0	0	0	0	2	3,2%	46	73%	15	23,8%	63	100%	4,21%
Y.13	0	0	0	0	0	0	44	69,8%	19	30,2%	63	100%	4,30%
Y.14	0	0	0	0	2	3,2%	45	71,4%	16	25,4%	63	100%	4,22%
Y.15	0	0	0	0	0	0	48	76,2%	15	23,8%	63	100%	4,24%
Rata-Rata													4,23%

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel kinerja pegawai terdiri dari 15 butir pernyataan yang dianalisis berdasarkan frekuensi jawaban responden. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pernyataan Y.2, Y.5, dan Y.13 memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,30%. Sementara itu, pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada Y.7, yang mencatatkan skor sebesar 4,16%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel		Nilai	Nilai	Ket
		r.Hitung	r.Tabel	
Manajemen Sumber Daya Manusia	X.1	0,646	0,2091	Valid
	X.2	0,609	0,2091	Valid
	X.3	0,511	0,2091	Valid
	X.4	0,702	0,2091	Valid
	X.5	0,514	0,2091	Valid
	X.6	0,572	0,2091	Valid
	X.7	0,763	0,2091	Valid
	X.8	0,663	0,2091	Valid
	X.9	0,707	0,2091	Valid
	X.10	0,737	0,2091	Valid
	X.11	0,771	0,2091	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	X.12	0,638	0,2091	Valid
	X.13	0,705	0,2091	Valid
	X.14	0,604	0,2091	Valid
	X.15	0,617	0,2091	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,762	0,2091	Valid
	Y.2	0,793	0,2091	Valid
	Y.3	0,751	0,2091	Valid
	Y.4	0,801	0,2091	Valid
	Y.5	0,815	0,2091	Valid
	Y.6	0,762	0,2091	Valid
	Y.7	0,722	0,2091	Valid
	Y.8	0,700	0,2091	Valid
	Y.9	0,851	0,2091	Valid
	Y.10	0,728	0,2091	Valid
	Y.11	0,764	0,2091	Valid
	Y.12	0,852	0,2091	Valid
	Y.13	0,734	0,2091	Valid
	Y.14	0,665	0,2091	Valid
	Y.15	0,721	0,2091	Valid

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025

Mengacu pada Tabel 3, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai *r*-hitung yang diperoleh memenuhi kriteria, yaitu berada di atas atau sama dengan nilai *r*-tabel. Suatu instrumen dapat dikatakan sah dan layak digunakan dalam proses pengujian hipotesis apabila nilai Corrected Item-Total Correlation melebihi batas *r*-tabel (dengan derajat kebebasan $df = n - 2$, yaitu 0,2091) dan nilai signifikansi berada di bawah tingkat kepercayaan 0,05. Dengan terpenuhinya kedua kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki validitas yang memadai dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Reliabilitas**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Manajemen Sumber Daya Manusia	X.1	0,892	0,60	Reliabel
	X.2	0,893	0,60	Reliabel
	X.3	0,898	0,60	Reliabel
	X.4	0,889	0,60	Reliabel
	X.5	0,896	0,60	Reliabel
	X.6	0,894	0,60	Reliabel
	X.7	0,886	0,60	Reliabel
	X.8	0,890	0,60	Reliabel
	X.9	0,888	0,60	Reliabel
	X.10	0,886	0,60	Reliabel
	X.11	0,886	0,60	Reliabel
	X.12	0,891	0,60	Reliabel
	X.13	0,888	0,60	Reliabel
	X.14	0,893	0,60	Reliabel
	X.15	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y.1	0,944	0,60	Reliabel
	Y.2	0,944	0,60	Reliabel
	Y.3	0,945	0,60	Reliabel
	Y.4	0,943	0,60	Reliabel
	Y.5	0,943	0,60	Reliabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y.6	0,945	0,60	Reliabel
Y.7	0,945	0,60	Reliabel
Y.8	0,946	0,60	Reliabel
Y.9	0,942	0,60	Reliabel
Y.10	0,945	0,60	Reliabel
Y.11	0,944	0,60	Reliabel
Y.12	0,942	0,60	Reliabel
Y.13	0,945	0,60	Reliabel
Y.14	0,947	0,60	Reliabel
Y.15	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat dari uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y) *Cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas instrumen, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data melalui regresi linear sederhana disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.502	5.722		2.360
	Manajemen SDM	.807	.092	.747	8.766
					.022
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025

$$Y=a+bX$$

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

$$Y: 13.502 + 0,807$$

Dimana:

- Nilai konstanta (a) = 13.502 ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel manajemen sumber daya manusia adalah 13.502.
- Nilai Variabel (X) = 0,807 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% nilai Manajemen Sumber Daya Manusia maka nilai Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,807.

Hasil Pembuktian Hipotesis

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Y).

Tabel 6. Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.360	.022
	Manajemen SDM	8.766	<,001

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025

Mengacu pada Tabel 4.10, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 8,766 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,670, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh nyata antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.550	3.579
a. Predictors: (Constant), Manajemen SDM				

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 30, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas maka nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,557 bermakna bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional menjadi elemen krusial dalam mendukung tercapainya efisiensi dan efektivitas organisasi, terutama untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kapabilitas instansi. Manajemen sumber daya manusia bukan sekadar pengelolaan administratif, melainkan mencakup serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang mampu memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja individu dalam suatu organisasi (Noe et al., dalam Nursyafirah, 2022). Berdasarkan hasil analisis terhadap 63 responden, yang mayoritas merupakan perempuan, penelitian ini menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Temuan ini diperkuat melalui hasil uji t yang menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 8.766 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1.670, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti secara parsial manajemen sumber daya manusia memang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 13.502 + 0,807X$, yang menegaskan bahwa setiap peningkatan praktik manajemen sumber daya manusia akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan Riski (2022) yang menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dengan nilai t-hitung (1.693) > t-tabel (1.691) dan sig. 0.000 < 0.05. Penelitian Nursyafirah (2022) juga mendukung temuan ini, di mana praktik manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t-hitung sebesar 3.823 > t-tabel 1.669, dan sig. 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa praktik-praktik profesional dalam pengelolaan SDM berperan besar dalam memotivasi dan meningkatkan performa pegawai.

Hasil serupa ditunjukkan oleh Hidayatun Azizah, Siti Ngatikoh, dan Muhamad Faiz Arrafi (2023), yang menekankan pentingnya strategi manajemen SDM melalui proses perekrutan berbasis keahlian, masa percobaan, dan pelatihan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT Allisha Gesang Sejahtera. Strategi ini sejalan dengan temuan Khaeruman dan Tabroni (2024), yang menunjukkan bahwa manajemen SDM yang strategis dapat meningkatkan produktivitas, keseimbangan kerja, dan pengembangan karier dalam konteks bisnis modern. Hal ini memperkuat bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berdampak terhadap output kerja, tetapi juga terhadap kesejahteraan dan motivasi intrinsik pegawai.

Lebih lanjut, Az-Zahra Tholib et al. (2024) mengungkapkan bahwa praktik SDM yang strategis seperti rekrutmen berkualitas, pengembangan kompetensi, budaya organisasi yang sehat, dan manajemen konflik yang adaptif memiliki peran signifikan dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Satria Romadon (2024) menyoroti pentingnya konsistensi dan keteraturan dalam penerapan strategi SDM, karena meskipun berperan strategis, ketidakteraturan dalam implementasinya akan menghambat tercapainya kinerja optimal. Oleh karena itu, temuan penelitian ini tidak hanya memperkuat bukti empiris yang telah ada, tetapi juga menunjukkan urgensi manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai, baik dalam konteks pemerintahan maupun sektor swasta.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik uji-t yang menunjukkan t-hitung sebesar 8,766, melampaui batas kritis t-tabel 1,670, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh di bawah 0,05, sehingga mendukung penerimaan hipotesis alternatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi MSDM yang komprehensif — meliputi perencanaan strategis, pelaksanaan pelatihan, evaluasi kinerja, serta mekanisme pengawasan yang konsisten — mampu meningkatkan produktivitas, disiplin kerja, serta rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Lebih jauh, MSDM berfungsi sebagai pilar strategis yang mendukung stabilitas dan keberlanjutan kinerja birokrasi publik, khususnya dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pelayanan modern. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan terintegrasi perlu dijadikan fokus utama oleh instansi pemerintahan, termasuk Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin, guna

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1995>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memastikan tercapainya efisiensi operasional serta peningkatan kualitas pelayanan publik yang berkesinambungan.

Referensi

- Arifin, Z., & Sasana, H. (2022). *Kinerja Aparatur Sipil Negara: Tantangan dan kompetensi profesionalisme*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Azizah, H., Ngatikoh, S., & Arrafi, M. F. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Allisha Gesang Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 8(1), 45–55.
- Khaeruman, A., & Tabroni. (2024). Strategi efektif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 112–124.
- Nursyafirah. (2022). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(3), 76–88.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education. (Dikutip dalam Nursyafirah, 2022)
- Riski. (2022). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 33–45.
- Romadon, S. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. CeraH Sinergi Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen Strategis*, 6(1), 23–34.
- Sofyandi, H., Triyono, S., & Kurniawan, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syavalma, Z. A. T., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia Strategis*, 4(1), 10–22.
- Warongan, A. D., Santoso, B., & Fadli, M. (2022). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 33–47.