

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA  
PEGAWAI KELURAHAN RUFEI DI KOTA SORONG**

Oleh :

**Fransin Benjamin,**

Ekonomi/ Manajemen, Universitas Kristen Papua Sorong

Email : [benjaminona07@gmail.com](mailto:benjaminona07@gmail.com)**Lili Sarce Joi Sapari,****Ade Andriani Renouw**

Ekonomi/ Universitas Kristen Papua Sorong

**Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

*This study aims to determine whether there is an influence or not the effect of the quality of human resources on the work productivity of employees in the Rufe Village, using a simple linear regression analysis technique, with a total sample of 85. And the results of the research are that the data used in this research are valid and reliable. This can be seen from the results of the validation test where all Sig. (Significant) value less than 0.05 and Cronbach's Alpha value greater than 0.06 so that the data used can also be said to be reliable. Then for Simple Linear Regression Analysis the equation is obtained:  $Y = 9.561 + 0.268 X$ , this equation means that the variable quality of human resources has a positive influence, this means that if the independent variable variable (X) the quality of human resources has increased by 1%, then variable dependent variable (Y) work productivity increased by 0.268. Then a T (Partial) test was carried out to find out whether the effect given by Simple Linear Regression Analysis was significant. Based on the results of the analysis, the value of Sig. (Significant)  $0.000 < 0.05$  and  $t \text{ count } 2.641 > 1.667$  then the hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that there is an influence between the independent variable (X) the quality of human resources on the dependent variable (Y) work productivity*

*Keyword :**quality of human resource,  
work resoutces,***1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dapat menciptakan hasil kerja yang maksimal dan menjadi tujuan serta sasaran yang diharapkan pada instansi. Peningkatan sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam mengembangkan tugas pemerintah dan pembangunan, sangat perlu dibina dan diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja secara optimal sesuai dengan promosi jabatan, perbaikan kesejahteraan menurut pangkat dengan dukungan dari lingkungan kerja yang baik, sehingga terdorong untuk melakukan berbagai kegiatan pelayanan secara professional dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan perubahan lingkungan strategis dalam tatanan kehidupan yang diinginkan oleh masyarakat.

Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangan zaman, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang terbaik, tidak terkecuali organisasi pemerintahan.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai adalah keahlian yang dimiliki sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab dalam mendukung produktivitas kerja,. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu penilaian kepada para pegawai yang berkualitas. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap

pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus memahami dan memahami kebutuhan dan keinginan anggotanya.

Berbagai kajian manajemen menyoroti tentang faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara individu dan kolektif memberikan gambaran bahwa ada faktor rendahnya sumber daya manusia yang cenderung, indiscipliner semuanya menggambarkan buruknya kinerja birokrasi, sehingga mengecewakan masyarakat. Hal tersebut merugikan masyarakat mulai dari proses yang berbelit-belit, lamban, ketidakjelasan persyaratan dan proses pelayanan, mahal biaya sampai pada diskriminasi pelayanan maupun perilaku pegawai.

Faktor kualitas sumber daya manusia menjadi penting dalam pelayanan public di Kantor Kelurahan Rufe. Aparatur Sipil Negara merupakan objek dalam setiap organisasi, yang merupakan pelaku dan penggerak pelayanan administrasi dan tugas lain sehingga pelakunya harus berkualitas. Selama ini tugas-tugas administrasi di Kelurahan Rufe dilaksanakan oleh ASN.

Negara masih sering mendapat kritikan dari masyarakat sebagai pengguna jasa karena tugasnya tidak ada di tempat atau tugasnya tidak siap dan cuek karena tidak bisa mengoperasikan perangkat komputer sehingga harus menunggu petugas lain untuk dikerjakan atau dilayani. Organisasi merupakan salah satu cara bagi manusia untuk dapat berhubungan dengan manusia lainnya saling mengenal, berkumpul, bekerja sama dan saling berkoordinasi dalam mewujudkan suatu tujuan tertentu. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai wadah atau tempat berbagai kegiatan orang-orang yang bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan bersama sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Setiap organisasi dibangun oleh tiga sumber daya, yaitu: sumber daya material/fasilitas fisik, sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

Adapun SDM merupakan salah satu asset penggerak didalam suatu organisasi karena meliputi orang-orang yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Hubungan antara manusia dan organisasi sangatlah erat. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya memerlukan organisasi. Sedangkan organisasi memerlukan manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan organisasi. Sumber daya manusia sangatlah berbeda dengan sumber daya fisik maupun financial, karena sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status,

latarbelakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi, sehingga didalam pengelolaannya perlu arif, cermat karena setiap individu memiliki sifat-sifat dasar yaitu cipta, rasa, karsa, dan karya.

Masalah terkait produktivitas juga menjadi isu strategis bagi organisasi yang memprogramkan isu sumber daya manusia. Banyak aspek yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dan produktivitas saling berkaitan dan menjadi program yang harus dikembangkan. mengikuti tuntutan teknologi.

Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia serta produktivitas kerja diatas maka dapat disebutkan beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Kelurahan Rufe Kota Sorong. Dari hasil observasi awal telah ditemuka adanya permasalahan diantaranya : (1) Belum maksimal dalam hal pelayanan yang diberikan, dimana terkadang masih ada penundaan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat; (2) Belum maksimal dalam hal kehadiran pegawai dari sisi waktu; (3) Beban kerja yang diberikan kepada pegawai cukup tinggi; (4) Kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P. Hasibuan (2011) menjelaskan MSDM adalah: “ilmu dan seni yang dikelola manusia dalam kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab secara efisien agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Handoko (2012) berpendapat bahwa” Manajemen sumber daya manusia adalah Pengadaan mulai seleksi seleksi, pengembangan, pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat diberdayakan dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Dewasa ini, perkembangan terakhir memandang sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya semata, melainkan sebagai modal atau aset bagi lembaga atau organisasi. (Sumber Daya Manusia) yaitu H.C. atau Modal Manusia. Di sini sumber daya manusia dipandang tidak hanya sebagai aset utama, tetapi sebagai aset yang berharga dan dapat dilipatgandakan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti adalah kebijakan dan praktik penentuan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi

penghargaan dan mengevaluasi. Menurut Wilson Bangun (2012) mendefinisikan MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, memobilisasi, dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mengkunegara berpendapat bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan remunerasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2011), ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki kecintaan pada pekerjaannya, memiliki pandangan jauh ke depan, dan mampu memecahkan masalah.

Ada tujuh manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu 1) Peningkatan produktifitas kerja; 2) Terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan; 3) Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat; 4) Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi; 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen; 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; 7) Resolusi konflik fungsional.

### **Indicator Sumber Daya Manusia**

Penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran- ukuran di atas yaitu meliputi :a) Kemampuan Fisik (kesehatan); Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian tentang persyaratan ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang terlibat dalam pelaksanaan tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi : a) Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani; b) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi; 2) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan); Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah. Individu di sebagian besar masyarakat sangat menghargai kecerdasan, dan untuk alasan yang baik. Individu yang cerdas juga lebih berpeluang untuk menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi : (1) Memiliki kemampuan pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi; (2) Memiliki tingkat

keragaman dan kualitas pendidikan dan keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika ketenagakerjaan, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional; (3) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing; (4) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tuntutan industrialisasi. 3) Kemampuan Psikologis (mental); Kemampuan psikis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, dan fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberikan penilaian baik buruknya suatu situasi/kondisi dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Pegawai Negeri Sipil**

PNS, menurut Kamus umum bahasa Indonesia “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintahan, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara, Hartini Sri, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih (2010). Menurut A.W. Widjaja (2010) berpendapat, Pegawai adalah manusia pekerja jasmani dan rohani (mental dan mental) yang selalu dibutuhkan dan karenanya menjadi salah satu modal utama dalam usaha koperasi untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya A.W Widjaja juga mengatakan bahwa, pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan- badan usaha. Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh pemerintah berdasarkan perjanjian kerja dan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya pada pada instansi Pemerintah Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai perjanjian kerja yang dimpahkan wewenang dan jabatan dibidang masing-masing, diberikan gaji dan tunjangan sesuai peraturan perundang-undangan.

### **Pengertian Produktifitas**

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product : result, outcome* berkembang menjadi kata produktif yang artinya menghasilkan, dan produktifitas : mempunyai kemampuan untuk membuat atau mencipta, kreatif. Kata tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia sebagai produktifitas yang berarti daya atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang dihasilkan merupakan perwujudan dari tujuannya. Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga

kerja, bahan dan uang). Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempengaruhi nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Payman J Simanjuntak (2008) Produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan keseimbangan rata-rata hasil kerja dalam hubungannya dengan rata-rata jam kerja yang disediakan oleh proses. Pengertian produktivitas dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia, yaitu 1) Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini; 2) Secara umum, produktivitas menyiratkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan; 3) Produksi dan produktivitas adalah dua arti yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan peningkatan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas menunjukkan peningkatan hasil dan perbaikan metode produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat meskipun produktivitasnya tetap atau menurun.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara total output pada waktu tertentu dibagi dengan total input pada periode tertentu, Sinungan Muchdarsyah (2010) partisipasi serikat pekerja waktu. Secara filosofi produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan berpandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas adalah ukuran seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu output, produktivitas juga didefinisikan sebagai perbandingan antara input dan output, dengan fokus pada output yang dihasilkan oleh suatu proses. Perbandingan antara output dan input atau output: input. Input seringkali dibatasi oleh input tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk fisik dan nilai. Meskipun terkadang produktivitas dipandang sebagai penggunaan lebih banyak insentif untuk konversi

sumber daya seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur dengan baik akan menunjukkan kinerja atau efisiensi.

Produktivitas kerja tidak semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, tetapi kualitas hasil kerja juga penting untuk diperhatikan. Sebagaimana dinyatakan bahwa produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dikerjakan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya. Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau kinerjanya. Orang yang produktif akan menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas yang selalu menyumbangkan kemampuannya untuk memberi manfaat bagi diri sendiri dan lingkungan.

Jadi produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, membuat rencana, menerapkan cara-cara produktif untuk menggunakan sumber daya secara efisien dan dengan tetap menjaga kualitas tinggi, pemanfaatan sumber daya manusia dan keterampilan secara terintegrasi, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber daya manusia sumber daya lainnya untuk pembangunan. . dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, organisasi harus memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk pekerjaan yang tepat dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja digambarkan yang terdiri dari masukan, proses, keluaran. Masukan yaitu menyatakan penggunaan sumber daya yang efisiensi dengan menggunakan sumber daya yang minimal, sedangkan keluaran adalah suatu kumpulan hasil yang menunjukkan efektivitas, untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan dengan adanya keuntungan, keberhasilan pelayanan yang baik, kegiatan yang meningkat dan adanya umpan balik.

### **Indicator Produktifitas Kerja**

Indikator produktivitas kerja perusahaan dinilai dengan beberapa paramater berikut: a) Kuantitas Kerja; Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas seringkali menjadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini bisa dilihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa dokumen yang sudah dikerjakan, produk yang sudah dirakit, atau barang yang sudah dikirim. Penilaian terhadap kuantitas pekerjaan pada umumnya dilakukan dengan membandingkan antara target dan hasil yang

dicapai pegawai. Ketika dia berhasil melampaui standar yang telah ditetapkan, bisa dibilang dia berhasil. Namun, jika kuantitas pekerjaannya rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut; b) Kualitas Kerja; Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan kualitas kerja seorang pegawai ketika ia menyelesaikan pekerjaannya secara teknis. Kemudian, hasil kerja tersebut dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila cara dia menyelesaikan pekerjaan sama kualitasnya atau lebih baik dari standarnya, berarti kualitas pekerjaan karyawan tersebut terbilang baik. Namun, kuantitas yang tinggi tanpa kualitas yang sepadan berisiko menyebabkan kinerja kurang optimal atau bahkan buruk. Oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia agar karyawan tidak hanya mengejar kuantitas, tetapi juga kualitas. Ketika karyawan telah mampu mencapai standar tertentu, maka terdapat ruang bagi karyawan untuk mengembangkan diri sehingga mampu menunjukkan produktivitas kerja yang optimal; 3) Ketepatan Waktu; Ketepatan waktu terkait dengan hasil kerja merupakan persepsi seorang karyawan yang diharapkan ada sejak awal saat menyelesaikan pekerjaan. Memaksimalkan waktu pengerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik merupakan keharusan bagi seorang karyawan. Memaksimalkan waktu proses ini akan dikaitkan dengan aktivitas lain yang dilakukan oleh karyawan. Apabila pencapaian ketepatan waktu yang dihasilkan dari kinerja karyawan cukup baik, maka pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perusahaan juga akan lebih baik.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Tipe Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penyelidikan secara mendalam dan memberikan gambaran yang lengkap mengenai subjek tertentu. Penelitian ini hanya mengungkapkan dan mendeskripsikan fakta-fakta yang ditemui dilapangan tanpa melakukan pengujian hipotesis. Maka tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

#### Populasi dan Sampel

Populasi; Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang

sama. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh masyarakat dikelurahan rufei yang berjumlah 585 jiwa (Vina N, Van Harling, Angelius Gaidens G Naing-naing (2021)

Sampel; Berdasarkan populasi maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Error margin

N = 150 dan e = 10%, maka :

$$n = \frac{585}{1+585(0,1)^2} = 85$$

Sedangkan teknik pengambilan sampel yakni menggunakan non prabability sampling, yakni aksidental sampling.

#### Teknik Pengumpulan Data

Populasi; Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang sama. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh masyarakat dikelurahan rufei yang berjumlah 585 jiwa. Sampel; Berdasarkan populasi maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Error margin

N = 150 dan e = 10%, maka :

$$n = \frac{585}{1+585(0,1)^2} = 85$$

Sedangkan teknik pengambilan sampel yakni menggunakan non prabability sampling, yakni aksidental sampling.

#### Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data, penulis menggunakan Analisis regresi linier sederhana. Menurut Ghozali, analisis regresi linier sederhana adalah analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian

ini analisa linier sederhana digunakan untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja Pegawai, dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan deskripsi data dari kuisioner, maka selanjutnya akan melakukan analisis data berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai signifikan bernilai

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai  
 a = Bilangan Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 X = Kualitas Sumber Daya Manusia

lebih kecil atau  $< 0,05$  dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka data kuisioner yang digunakan adalah valid.

Berdasarkan dengan hasil olah data pada SPSS didapatkan bahwa seluruh indicator yang digunakan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) memiliki nilai Sig. (Signifikansi) dibawah atau  $< 0.05$  dan nilai  $r$ -hitung  $> t$ -tabel yang berarti seluruh indikator variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dinyatakan valid.

No	Variabel Y	r hitung	r tabel	Ket
1.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeif mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,564	0,213	Valid
2.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeif mengerjakan pekerjaan secara benar	0,740	0,213	Valid
3.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeif mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,700	0,213	Valid

Berdasarkan dengan hasil olah data pada SPSS didapatkan bahwa seluruh indicator yang digunakan pada variabel produktifitas kerja (Y) memiliki nilai Sig. (Signifikansi) dibawah atau  $< 0.05$  dan nilai  $r$ -hitung  $> t$ -tabel yang berarti seluruh indikator variabel produktifitas kerja dinyatakan valid.

Dalam uji Reliabilitas ini penguji menggunakan aplikasi SPSS 25. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.06$  maka data yang digunakan dapat dikatakan reliabel. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.714	3

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**  
*Sumber data : Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha dari 3 indikator variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai lebih besar atau  $> 0.06$  maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator variabel Kualitas Produk dinyatakan reliabel.

Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items

Berdasarkan dengan hasil olah data pada SPSS didapatkan bahwa seluruh indicator yang digunakan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) memiliki nilai Sig.

(Signifikansi) dibawah atau  $< 0.05$  dan nilai r-hitung  $>$  t-tabel yang berarti seluruh indikator variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dinyatakan valid.

No	Variabel X	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeii mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,564	0,213	Valid
2.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeii mengerjakan pekerjaan secara benar	0,740	0,213	Valid
3.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeii mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,700	0,213	Valid

No	Variabel X	r hitung	r tabel	Ket
1.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeii yang terlihat sehat	0,592	0,213	Valid
2.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeii yang memiliki pendidikan dan ketrampilan yang sesuai	0,686	0,213	Valid

3.	Anda merasa puas, dengan pegawai kantor Kelurahan Rufeii yang sangat sabar	0,587	0,213	Valid
----	----------------------------------------------------------------------------	-------	-------	-------

Tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah kesimpulan terakhir pada penerimaan atau penolakan. Adapun cara-cara yang digunakan antara lain :

Analisis korelasi merupakan teknik statistik yang berusaha menemukan kekuatan hubungan antar variabel. Analisis korelasi berkaitan erat dengan analisis regresi. Beberapa perhitungan dalam analisis regresi dapat dipergunakan dalam perhitungan analisis korelasi :

H0 = tidak terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kelurahan Rufeii

:

H1 = ada terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kelurahan Rufeii

Dalam uji T peneliti gunakan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja. Dengan syarat pengambilan keputusan jika nilai Sig. (Signifikansi) memiliki nilai lebih kecil atau  $< 0.05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berikut hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	Constant)	7.583	.000
	Kualitas sdm	2.641	.010
a. Dependent Variabel : produktifitas kerja b. Predictors (Constant) : Kualitas sdm			

### Hasil Uji T (Parsial) SPSS

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji T, dapat ditentukan pengaruh atau tidak pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai T hitung dan T tabel, sebagai berikut :1) jika nilai T hitung  $<$  T tabel maka H0 diterima dan Ha di tolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen variabel (X) kualitas produk terhadap variabel dependen variabel (Y) minat beli; 2) Jika nilai T hitung  $>$  T tabel maka H0 ditolak dan Ha di terima, yang berarti ada pengaruh antara variabel independen variabel (X) kualitas produk terhadap variabel dependen variabel (Y) minat beli

Setelah dilakukan uji SPSS maka diperoleh hasil bahwa nilai uji T sebesar 2.641 jika

$$Y = a + bx$$

dibandingkan dengan nilai T tabel, dengan df (degree of freedom) sebesar,  $df = n - 1 = 85 - 1 = 84$ . Maka diperoleh pada t tabel sebesar 1.667, maka dapat ditentukan bahwa T hitung  $>$  T tabel ( $2.641 > 1.667$ ) hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara independen variabel (X) kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen variabel (Y) produktifitas kerja. Analisis regresi digunakan untuk mencari pola hubungan fungsional antara beberapa variabel. Dengan kata lain maka regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai dependen (variabel Y) bila variabel independen (variabel x) diubah.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.561	1.261		7.583	.000
X	.268	.102	.278	2.641	.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh persamaan regresi linier yaitu :  $Y = 9.562 + 0.268 X$ , dimana nilai a adalah konstanta dan nilai b adalah koefisien regresi. Maka persamaan tersebut dapat diartikan bahwa : (a) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 9.562. tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen (variabel X, kualitas sumber daya manusia) dan variabel dependent (variabel Y, produktifitas kerja). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (variabel X, kualitas sumber daya manusia), tidak mengalami perubahan (atau bernilai 0), maka nilai produktifitas kerja adalah 9.561; (b) Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,268. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (berbanding lurus) dengan variabel dependen (variabel Y, produktifitas kerja). Hal ini berarti jika variabel independen (variabel X, kualitas sumber daya manusia) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel dependent (variabel Y, produktifitas kerja) mengalami kenaikan sebesar 0,268. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

#### Pembahasan

Berdasarkan analisis data diatas diperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Hal tersebut dilihat dari hasil Uji validasi dimana seluruh nilai Sig. (Signifikan) bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,06 sehingga data yang digunakan juga dapat dikatakan reliabel.

Kemudian untuk Analisis Regresi Linier Sederhana diperoleh persamaan :  $Y = 9.561 + 0.268 X$ , persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif hal ini berarti jika variabel independen variabel (X) kualitas sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel dependent variabel (Y) produktifitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,268. Selanjutnya dilakukan uji T (Parsial) untuk mengetahui apakah pengaruh yang diberikan Analisis Regresi Linier Sederhana tersebut signifikan. Berdasarkan hasil analisis didapatkan

nilai Sig. (Signifikan)  $0.000 < 0.05$  dan t hitung  $2.641 > 1.667$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara independen variabel (X) kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen variabel (Y) produktifitas kerja.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Uji t; Bahwa nilai uji T sebesar 2.641 jika dibandingkan dengan nilai T tabel, dengan df (degree of freedom) sebesar,  $df = n - 1 = 85 - 1 = 84$ . Maka diperoleh pada t tabel sebesar 1.667, maka dapat ditentukan bahwa T hitung  $> T$  tabel ( $2.641 > 1.667$ ) hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara independen variabel (X) kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen variabel (Y) produktifitas kerja.
- 2) Regresi linier sederhana ; Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 9.562. tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen (variabel X, kualitas sumber daya manusia) dan variabel dependent (variabel Y, produktifitas kerja). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (variabel X, kualitas sumber daya manusia), tidak mengalami perubahan (atau bernilai 0), maka nilai produktifitas kerja adalah 9.561.

Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,268. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (berbanding lurus) dengan variabel dependen (variabel Y, produktifitas kerja). Hal ini berarti jika variabel independen (variabel X, kualitas sumber daya manusia) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel

dependent (variabel Y, produktifitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,268. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

## 6. REFERENSI

- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber daya Manusia* ( Bandung, Erlangga, 2012).
- Hani Handoko, “Pengantar Manajemen” *Faizal Nuzul Razak Hamid, S.E* 1, no. 1 (2012). [https://www.academia.edu/12124668/BUKU\\_KARYA\\_T.HANI\\_HANDOKO](https://www.academia.edu/12124668/BUKU_KARYA_T.HANI_HANDOKO)
- Hasibuan M , *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2011).
- Hasibuan M ,*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara. 2010).
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit Undip.2010.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta Bumi Aksara, 2010).
- Payaman J Simanjuntak. *Tenaga Kerja, Produktivitas Dan Kecenderungan* (Jakarta: SIUP, 2008).
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke -15 ,Edisi Revisi (Bandung, Penerbit Refika Adiatama, 2011).
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta; Bumi Aksara, 2013).
- Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia* (Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2010).
- Widjaja A. W, *Administrasi Kepegawaian* (Jakarta, Penerbit Rajawali, 2010)
- Widjaja A. W, *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979* Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.