

PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG KOTA PALU

Fitri Yayan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu Sulawesi Tengah
Email: vitrifitri680@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Kota Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disebarakan kepada 40 pegawai PT. Taspen Cabang Kota Palu. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumberdaya manusia dan Produktivitas kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu. Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu. Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu. Untuk kesimpulannya Kualitas sumberdaya manusia dan Produktivitas kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu dan Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu.

Kata Kunci: Kualitas Sumberdaya Manusia, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of human resource quality and work productivity on employee performance at PT. Taspen (Persero) Palu City Branch. The type of research used is descriptive verification research. Data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The questionnaire was distributed to 40 employees of PT. Taspen Palu City Branch. The scale used in this study is the Likert scale and the analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the quality of human resources and work productivity simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Taspen (Persero) Palu Branch. The quality of human resources has a significant effect on employee performance at PT. Taspen (Persero) Palu Branch. Work productivity has a significant effect on employee performance at PT. Taspen (Persero) Palu Branch. For the conclusion, the quality of human resources and work productivity simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Taspen (Persero) Palu Branch and the quality of human resources has a significant effect on employee performance at PT. Taspen (Persero) Palu Branch.

Keywords: *Human Resources Quality, Work Productivity, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam mendukung operasional dan aktivitas dari sebuah instansi atau perusahaan, oleh karenanya sangat beralasan jika banyak instansi yang berorientasi mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya secara optimal, karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusia. Oleh karena itu, karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur dan mengelola sumber daya yang lain.¹ Kinerja atau *job performance* merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang

¹ Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.

berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan selalu dipertahankan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari suatu perusahaan. Jika perusahaan tersebut mengalami profit secara terus-menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi positif. Keterkaitan antara kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi tingkat kualitas sumberdaya manusia, maka semakin tinggi kinerja karyawan.²

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Taspen (Persero) Cabang Palu hanya satu orang yang memiliki tingkat pendidikan S2, sementara yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang dan hanya 4 orang yang berpendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai sudah baik. Kemudian rata-rata pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Palu telah

² Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.

bekerja lebih dari 2 tahun. Permasalahan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palu yaitu standar kualitas karyawan belum dilaksanakan secara optimal, karena spesifikasi keahlian didasarkan pada pendekatan latar belakang pendidikan sehingga belum menjamin kesesuaiannya. Pengelompokan jabatan selama ini didasarkan pada struktur organisasi, belum berdasarkan atas rumpun jabatan. Kondisi lain yang terjadi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palu adalah terdapat masalah pegawai tidak memiliki rincian tugas yang jelas yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, adanya kesamaan pengerjaan atau sebaliknya kekosongan pengerjaan, kurang menyadari bahwa setiap pegawai seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya, adanya penempatan pegawai yang belum tepat.³

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Kota Palu”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas sumberdaya manusia, produktivitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Kota Palu?
2. Apakah kualitas sumberdaya manusia dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Kota Palu?

³ Rini, I. P., Studi, P., Sipil, T., & Gunadarma, U. (2019). *Proyek Pada Bangunan Bertingkat*. 3(2), 127-135.

C. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. deskriptif adalah studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas.⁴ Lebih lanjut bahwa metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.

D. PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dimaksudkan agar daftar pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat mengumpulkan data penelitian yang valid (sahih) dan *reliable*.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden. Kesahihan mempunyai arti bahwa kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas item dilakukan dengan melihat hasil korelasi antara masing-masing item dengan skor total pada harga *corrected item total correlation*. Bila lebih besar atau sama dengan 0,3 maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat, sedangkan uji

⁴ Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

validitas konstruk dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya.⁵ Hasil uji validitas item-item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions Release 16 for windows (SPSS 21) adalah sebagai berikut :

⁵ Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Revisi). Alfabeta.

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No. Pertanyaan	r-hitung	r-kritis	Status
X _{1.1}	0,490	0,3	Valid
X _{1.2}	0,509	0,3	Valid
X _{1.3}	0,420	0,3	Valid
X _{1.4}	0,349	0,3	Valid
X _{1.5}	0,549	0,3	Valid
X _{1.6}	0,463	0,3	Valid
X _{1.7}	0,379	0,3	Valid
X _{2.1}	0,575	0,3	Valid
X _{2.2}	0,421	0,3	Valid
X _{2.3}	0,585	0,3	Valid
X _{2.4}	0,569	0,3	Valid
X _{2.5}	0,658	0,3	Valid
X _{2.6}	0,356	0,3	Valid
X _{2.7}	0,385	0,3	Valid
X _{2.8}	0,537	0,3	Valid
X _{2.9}	0,445	0,3	Valid
Y.1	0,578	0,3	Valid
Y.2	0,621	0,3	Valid
Y.3	0,396	0,3	Valid
Y.4	0,358	0,3	Valid
Y.5	0,344	0,3	Valid
Y.6	0,361	0,3	Valid
Y.7	0,352	0,3	Valid
Y.8	0,322	0,3	Valid
Y.9	0,455	0,3	Valid
Y.10	0,470	0,3	Valid
Y.11	0,324	0,3	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas nampak bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari r-kritis ($r_h \geq 0,3$) sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* (α). Suatu item atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.⁶ Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions Release 16 for windows (SPSS 21) adalah sebagai berikut :

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	0,716	Reliabel
Produktivitas Kerja (X_2)	0,791	Reliabel
Kinerja (Y)	0,673	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dalam tabel diatas nampak bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh item pernyataan lebih besar 0,6 ($\alpha > 0,6$) sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

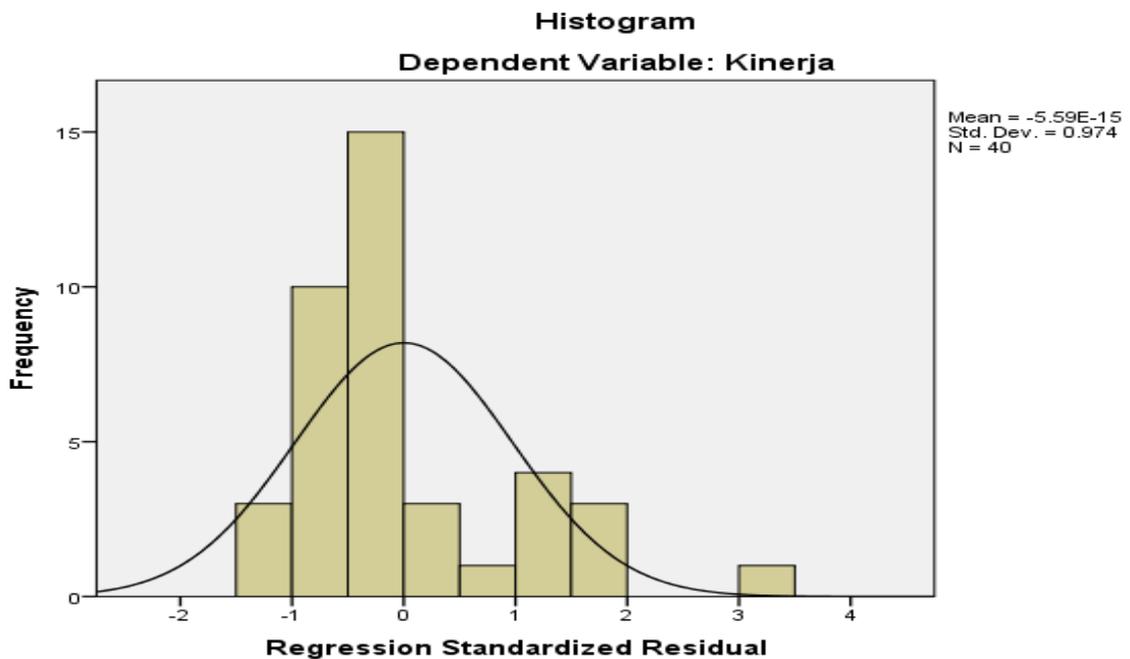
1. Hasil Uji Normalitas

Dalam penentuan pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data bertempat variabel normal atau tidak. Hal tersebut merupakan salah satu syarat dari penggunaan statistik parametrik. Apabila data setiap variabel tidak normal,

⁶ Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.⁷

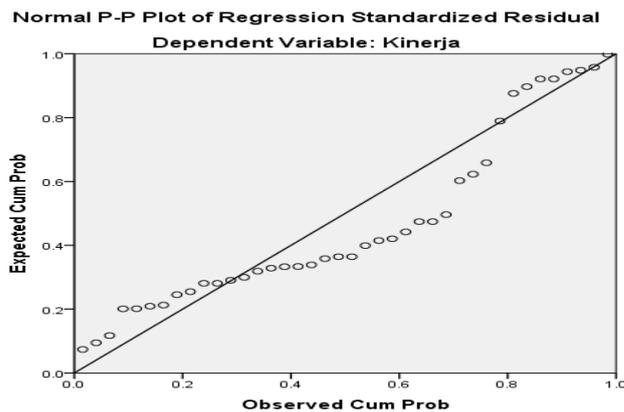
Uji normalitas menggunakan program *SPSS For Windows Release 22.0* menghasilkan grafik *histogram frequency* sebagai berikut :



Sumber : Lampiran 5

Normalitas data dapat dilakukan dengan melihat probability plot (p-plot), dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data pada garis diagonal. Sebaran data berada dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dengan melihat grafik p-plot.

⁷ Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.



Sumber: Lampiran V.

Dari gambar grafik p-plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁸

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linier di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Adanya kolinearitas yang signifikan di antara variabel independen menyebabkan sulitnya untuk mentaksir pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikarenakan nilai standar error menjadi tidak terhingga. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di antara variabel independen digunakan pendekatan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors (VIF)*. *Tolerance* yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, sedangkan nilai *VIF* apabila < 10 mengindikasikan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila $VIF > 10$ mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius.

⁸ Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini:

TABEL 16
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

No	Variabel Independen	<i>Colinearity Statistik</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kualitas sumberdaya manusia (X_1)	0,760	1.000
2	Produktivitas kerja (X_2)	0,760	1.000

Sumber: Lampiran V.

Melihat hasil besaran nilai *Tolerance* dan VIF di atas, diketahui bahwa dalam penelitian ini model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas yang serius. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

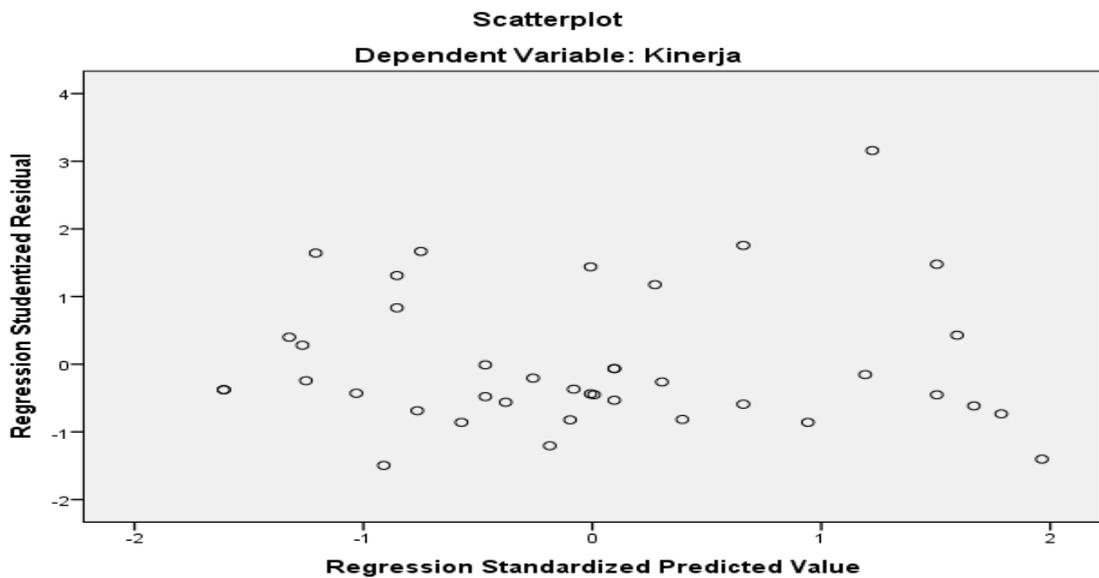
3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan adanya gejala kesalahan varians gangguan yang menyebabkan tidak sama probabilitas varian gangguan untuk setiap pengamatan atas seluruh nilai variabel independen. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.⁹

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari titik-titik (variens residual) melalui grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan

⁹ Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.

jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas Ghozali (2006: 105). Berikut grafik scatterplot yang menunjukkan sebaran titik-titik untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas.¹⁰



Sumber: Lampiran V.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F

Uji Serempak (Uji F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang diteliti secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.¹¹ Dalam tabel regresi linier berganda diatas nampak bahwa nilai F_{hitung} kedua variabel independen sebesar 16,334 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 3,25 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$.

¹⁰ Umar, H. (2015). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.

¹¹ Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV R.A.De.Rozarie.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa kualitas sumberdaya manusia dan produktivitas kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil Uji t

Hasil uji parsial masing-masing variabel independen dalam tabel regresi linier diatas adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh kualitas sumberdaya manusia(X_1) terhadap kinerja pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kualitas sumberdaya manusia(X_1) adalah 0,325. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa Kualitas sumberdaya manusia memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila Kualitas sumberdaya manusia meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.¹²

Adapun nilai t_{hitung} variabel Kualitas sumberdaya manusia (X_1) sebesar 2,093 dan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,02619 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,043 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,043 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualitas sumberdaya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh produktivitas kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel produktivitas kerja (X_2) adalah 0,659. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa produktivitas kerja memiliki hubungan positif yang rendah

¹² Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.

dengan kinerja. Berarti bila produktivitas kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.¹³

Adapun nilai t_{hitung} variabel produktivitas kerja (X_2) sebesar 5,333 dan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,02619 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palu

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa kualitas sumberdaya manusia dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan kualitas sumberdaya manusia yang memadai. SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan utama akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Menurut Wirawan (2015) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental, dan keterampilan lainnya yang mendukung) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya,

¹³ Yusuf, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu menurut Syaiful (2002), kualitas SDM dapat dilihat tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palu.

Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan mengatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.¹⁴ Menurut Palan, organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten. Hampir 60 % kinerja berakar dari kualitas sumberdaya manusia, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Ini berarti pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap, telah memenuhi bahkan melebihi asumsi kualitas sumberdaya manusia yang dibutuhkan. Kualitas sumberdaya manusia menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kualitas sumberdaya manusia.¹⁵

hal ini dimungkinkan apabila pegawai mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja yang terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan pelanggan, melakukan tindakan persuasif, memahami iklim dan budaya organisasi, mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif,

¹⁴ Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

¹⁵ Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.

meningkatkan efektifitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak membangkang.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kualitas sumberdaya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kualitas sumberdaya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

E. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas sumberdaya manusia dan Produktivitas kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu.
2. Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palu.

F. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kualitas sumberdaya manusia yaitu indikator ketujuh sebesar 3,65 sehingga karyawan disarankan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

¹⁶ Rini, I. P., Studi, P., Sipil, T., & Gunadarma, U. (2019). *Proyek Pada Bangunan Bertingkat*. 3(2), 127-135.

2. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel produktivitas kerja yaitu indikator kedua sebesar 3,73 sehingga karyawan disarankan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Elbidiansya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). IRDH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosyada Karya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Mulyana, I. (2015). *Manajemen dan Kehidupan Manusia*. Kanisius.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, D. (2017). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Mizan.
- Rini, I. P., Studi, P., Sipil, T., & Gunadarma, U. (2019). *Proyek Pada Bangunan Bertingkat*. 3(2), 127–135.

- Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Revisi). Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV R.A.De.Rozarie.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2015). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

