

## PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SIBOLGA

Hesty Amelia Gultom<sup>1)</sup>, Riwayani Gultom<sup>2)</sup>, Lukman Hakim Hutagalung<sup>3)</sup>, Zafril Abdi Nasution<sup>4)</sup>, Khairil Safli Pohan<sup>5)</sup>, Fazirah Annisa Ansyari Rangkuti<sup>6)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah

\*Corresponding email: hestyameliagultom@gmail.com

**ABSTRAK-** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Hipotesis yang diajukan yaitu hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Yang menjadi reponden 71 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia hanya berperan sebesar 75,0% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, dan sisanya 25,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga 0,866, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan kuat. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 6,528 + 0,883X$  yang menunjukkan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung 14,388  $> 1,99495$  yang berarti kinerja pegawai akan bertambah sebesar koefisien regresi / slop (0,883) apabila variabel kualitas sumber daya manusia ditambah dengan satu-satuan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $14,388 > 1,99495$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha 5\%$ . Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, dan hipotesis yang diajukan, diterima.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT-** The purpose of this study is to determine the influence of human resource quality on employee performance at the Sibolga City Education and Culture Office. The proposed hypothesis is the relationship between human resource quality and employee performance at the Sibolga City Education and Culture Office. The respondents were 71 employees at the Sibolga City Education and Culture Office. While the coefficient of determination is known that the quality of human resources only plays a role of 75.0% on employee performance at the Sibolga City Education and Culture Office, and the remaining 25.0% is influenced by other factors not studied. The results of the study indicate a positive relationship between human resource quality and employee performance at the Sibolga City Education and Culture Office 0.866, so that when interpreted on a value scale it can be categorized as a strong relationship. The regression equation obtained is  $Y = 6.528 + 0.883X$  which shows the influence of human resource quality on employee performance. The t-test shows that the proposed hypothesis is accepted as true, where the calculated t is  $14.388 > 1.99495$  which means that employee performance will increase by the regression coefficient / slope (0.883) if the human resource quality variable is increased by one unit. Based on the hypothesis test carried out by comparing the calculated t value with the t table, it is found that the calculated t value is greater than the t table, namely  $14.388 > 1.99495$  and the significance value is 0.000 below  $\alpha 5\%$ . Because the

*calculated t is greater than the t table, there is an influence of human resource quality on employee performance at the Sibolga City Education and Culture Office, and the proposed hypothesis is accepted.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal utama yang terdapat dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia sangat menentukan serta berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Sumber daya manusia memegang peranan penting seluruh kegiatan operasional Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Sumber daya manusia dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga erat kaitannya dengan strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga secara menyeluruh. Untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu menjabarkan ke dalam aktivitas kerja berupa tugas yang diberikan, oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang mempunyai kualitas dan kompetensi yang handal untuk melaksanakan tugas tersebut.

## **KAJIAN TEORI**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenar-benarnya. Menurut Susilo (2002:3) sumber daya manusia adalah “Pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:4) menjelaskan “Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan”. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Moh Pabundu (2006:121) menyatakan kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Sedangkan Wibowo (2007:25) menyatakan kinerja adalah “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (*strategi planning*) suatu organisasi”.

**Gambar 1. Paradigma Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusiaterhadap Kinerja Pegawai**



Sumber : Kusdyah Rachmawati (2008:35) dan Edy Sutrisno (2009:16)

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau deskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi.

### **b. Populasi dan Sampel**

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengambil kesimpulan dalam menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Mengenai berapa jumlah populasi yang harus diambil dalam penelitian sampel, Suharsimi Arikunto (2009:62) menjelaskan “Sekedar ancam- ancam, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%. Oleh karena itu supaya penelitian ini lebih representative, mengingat jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 71 Orang sebagai sampel penelitian

- c. **Uji Validitas**
- d. **Uji Reliabilitas**
- e. **Uji Normalitas**
- f. **Analisis Koefisien Korelasi**
- g. **Analisis Koefisien Determinasi**
- h. **Analisis Regresi Linier Sederhana**
- i. **Uji Hipotesis (uji t)**

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sumber Daya Manusia**

No item	r hitung	r kritis	Keterangan
Item 1	0,536	0,30	Valid
Item 2	0,588	0,30	Valid
Item 3	0,682	0,30	Valid
item 4	0,538	0,30	Valid
item 5	0,585	0,30	Valid
Item 6	0,684	0,30	Valid
Item 7	0,682	0,30	Valid
Item 8	0,684	0,30	Valid
Item 9	0,714	0,30	Valid
Item 10	0,569	0,30	Valid
Item 11	0,490	0,30	Valid
Item 12	0,503	0,30	Valid
Item 13	0,320	0,30	Valid
Item 14	0,585	0,30	Valid
Item 15	0,310	0,30	Valid

**Sumber :** Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item 1- Item 15), r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,30. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kualitas sumber daya manusia.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No item	r hitung	r kritis	Keterangan
Item 1	0,401	0,30	Valid
Item 2	0,637	0,30	Valid
Item 3	0,577	0,30	Valid
item 4	0,448	0,30	Valid
item 5	0,512	0,30	Valid

Item 6	0,634	0,30	Valid
Item 7	0,620	0,30	Valid
Item 8	0,638	0,30	Valid
Item 9	0,515	0,30	Valid
Item 10	0,594	0,30	Valid
Item 11	0,521	0,30	Valid
Item 12	0,329	0,30	Valid
Item 13	0,501	0,30	Valid
Item 14	0,564	0,30	Valid
Item 15	0,372	0,30	Valid

**Sumber :** Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item 1- Item 10),  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis yaitu 0,30. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja pegawai.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai**

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X)	0,834	15	Reliable
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,820	15	Reliable

**Sumber :** Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2025

Berdasarkan hasil reliabilitas pada variabel kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,8. Reliabilitasnya sangat baik. Hasil ini berarti alatukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

**Tabel 4. Output Koefisien Korelasi**

**Correlations**

		Kualitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Pegawai
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.866** .000
Kinerja Pegawai	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	71 .866** .000	71 1 71

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber :** Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2025

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,866, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,866 antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga.

#### **Koefisien Determinasi**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, dapat dilihat pada tabel dibawa

**Tabel 5. Output Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.746	2.26899

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia

**Sumber :** Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2025 Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut :  $Y=a +bX$ .

**Tabel 6. Output Koefisien Regresi dan Uji t (Uji Hipotesis)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.528	3.450		1.892	.063
1 Kualitas Sumber Daya Manusia	.883	.061	.866	14.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber :** Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2021

Pada tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 6,528 + 0,883 X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Kualitas Sumber Daya Manusia) dengan koefisien regresi sebesar 0,883, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Kualitas Sumber Daya Manusia) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar koefisien regresi 0,883 atau dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

### **Uji t (Uji Hipotesis)**

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $14,388 > 1,99495$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha 5\%$  maka hipotesis alternatif (Ha) diterima.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga , maka dapat disimpulkan Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih

besar dari t tabel yaitu  $14,388 > 1,99495$  dan nilai signifikansi 0,000 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga dan hipotesis yang diajukan, diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Azwar, Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Dwi Pratowo dan Rifka Julianty. 2005. *Analisis Laporan Keuangan. Konsep dan Aplikasi*. Edisi Kedua. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Faturrachman, Muhammad. 2009. *Kinerja pemerintahan*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Gibson. 2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Indraswari dan Sylvia Yazid. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Irianto, Jusup. 2004. *Manajemen SDM Sebagai Titik Tumpu Perubahan*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta :Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Jakarta :Salemba.
- Matindas. 2007. *Kualitas Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Citra Aditya.
- Moeheriono. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*,
- Susilo. 2002. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutalaksana. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung : ITB.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Tambunan, Saroha. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Teguh, Ambar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Usmara, Raden. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada