



# Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan

Andi Hamzah Makmur

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia, Makassar, Indonesia

Alamat: JL. Bung No.23, Tamalanrea Jaya, Kec, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Korespondensi Penulis: [andiancha450@gmail.com](mailto:andiancha450@gmail.com)\*

**Abstract.** Andi Hamzah Makmur, 2024. *The Effect of Human Resources Quality and Work Effectiveness on Employee Performance at the South Sulawesi Agricultural Instrument Standardization Agency. Employee Performance at the South Sulawesi Agricultural Instrument Standardization Agency. Thesis Management Study Program, College of Management Sciences, Institute of Education Indonesia (STIM-LPI) Makassar which is supervised by Dr. Ir. Andi Nuryadin, SE., M.Si. and Ansar Mulkin Bas, S.E., M.M. This research aims to determine the effect of Human Resources Quality and Work Effectiveness on Employee performance. The object of this research is the Agricultural Instrument Standardization Agency South Sulawesi. The type of research used is quantitative research quantitative research by distributing questionnaires via google form. Sampling using saturated sample technique. The results of this study shows that the partial test of the Quality of Human Resources has a significant effect of 0.000 or below 0.05 while the Effectiveness of Human Resources has a significant effect of 0.000. significant influence of 0.000 or below 0.05 while Work Effectiveness also has a strong influence on Employee Performance but Work Effectiveness also has a strong influence on Employee Performance, however when compared between the Quality of Human Resources and Work Effectiveness.*

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

**Abstrak.** Andi Hamzah Makmur, 2024. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar yang dibimbing oleh Dr. Andi Nuryadin, SE., M.Si. dan Ansar Mulkin Bas, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Terhadap kinerja Pegawai. Objek penelitian ini Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi selatan. Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui google form. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji parsialnya Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,000 atau berada dibawah 0,05 sementara Efektivitas Kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai akan tetapi jika dibandingkan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja

**Kata kunci :** Kualitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai dapat berkinerja baik jika memiliki produktivitas yang tinggi yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Maryati 2021). . Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena dapat memberikan indikasi seberapa besar pegawai mampu berkembang dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Efektivitas kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Menurut Syam (2020), efektivitas kerja adalah kemampuan untuk menetapkan sasaran atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan kerja yang diukur dari ketepatan waktu, kejelasan tugas, motivasi manajemen, penilaian kinerja, pengawasan, lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya peralatan dan fasilitas.

Menurut Rahmadaniati (2021), kualitas sumber daya manusia adalah perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non-fisik (kemampuan bekerja, berpikir, kemampuan mental dan keterampilan lainnya) yang dimiliki seseorang sehingga dapat berkarya, berkreasi dan berpotensi dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan secara langsung bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam mencapai hasil kerja yang lebih efisien dalam pelaksanaan tugasnya. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga ditentukan oleh pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan dan sikapnya. Oleh karena itu, jumlah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terus menjadi sorotan dan menjadi dasar bagi keberlangsungan hidup organisasi di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua jenis kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan dalam semua tugas yang menentukan keberhasilan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia yang tepat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Telah diketahui bahwa sebuah organisasi atau perusahaan menyatukan sejumlah besar orang yang berbeda yang dikelompokkan berdasarkan status yang berbeda termasuk tingkat pendidikan, profesi, pengalaman, jenis kelamin, dan usia setiap orang. Menurut Sutrisno (2019), sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua kapasitas ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan organisasi, tanggung jawab departemen SDM untuk mengelola dan mengembangkan karyawan juga meningkat karena karyawan harus mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Manajemen kualitas sumber daya manusia dan manajemen kinerja merupakan strategi penting bagi perusahaan dan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk

memenuhi harapan organisasi yang telah direncanakan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini merupakan indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Badan Standardisasi Instrumen Pertanian atau disingkat (BSIP) ini memiliki tugas menyelenggarakan yang terdiri dari koordinasi, perumusan, penerapan, dan pemeliharaan, serta harmonisasi standar instrumen pertanian.

**Tabel 1. Kinerja kerja pegawai BSIP SULSEL**

<b>Tahun</b>	<b>Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja</b>	<b>Kinerja</b>
2019	26	100
2020	86,07	95,63
2021	79,09	121,68
2022	90,35	106,29
2023	91,97	100,07

**Sumber: Kajian Peneliti (2024)**

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa terdapat sebuah permasalahan, yaitu pada tahun 2022 kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja berbanding terbalik dengan 2023. Dimana pada tahun 2022 kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja rendah tetapi menghasilkan kinerja yang tinggi sedangkan pada tahun 2023 kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja meningkat akan tetapi kinerjanya rendah.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan terwujud

jika sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas (Dwi Suseno, 2023).

Fungsi-fungsi sumber daya manusia menurut Marlina, (2022) memiliki beberapa bagian yaitu sebagai berikut.

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan dan
11. Pemberhentian

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Wijonarko (2022) Menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Sedangkan menurut Silaen (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi atau keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Menurut Silaen (2021), ada lima indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Komitmen

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut N. Susanto (2019), Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a) Motivasi
- b) kepuasan kerja
- c) disiplin kerja

### **Pengertian Efektivitas kerja**

Menurut Maulana (2020), Efektivitas adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas kerja adalah pemenuhan impian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dengan bantuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya dalam merangkai impian-impian yang disukai, yang diukur penggunaan kesesuaian pembuatan rencana dengan impian, pengorganisasian kewajiban kewajiban tugas (pelaksanaan kerja, mengarahkan interaksi kerja), kinerja tantangan (*challenge performance*), efek produk yang dieksekusi (output yang efisien), dan kepuasan pribadi (*private satisficing*).

Menurut Hidayatullah (2021), efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas digunakan sebagai tolok ukur untuk membandingkan antara rencana dan proses yang dilakukan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Hasibuan (2017), terdapat beberapa indikator efektivitas kerja yaitu:

- a) Kuantitas Kerja yaitu jumlah pencapaian hasil kerja seseorang melaksanakan tugas-tugasnya.
- b) Kualitas kerja yaitu mutu dari nilai pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- c) Pemanfaatan waktu berkaitan dengan pegawai memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam bekerja.

### **Faktor-faktor efektivitas kerja**

Menurut Sibarani, (2024), empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu :

- a) Karakteristik Organisasi, Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.
- b) Karakteristik Lingkungan, Mencakup dua aspek yang pertama Aspek lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh

terhadap organisasi, Aspek kedua adalah lingkungan internal yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan organisasi.

- c) Karakteristik Pekerja, Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- d) Karakteristik Manajemen, Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

### **Pengeretian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi merupakan penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Sedangkan menurut Sampurna (2020), kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Atika (2020) kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan dengan menggunakan teori berikut:

- a) Produktivitas, Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, organisasi harus menjamin bahwa orang yang tepat dipilih untuk peran yang tepat, serta lingkungan kerja yang kondusif untuk keberhasilan mereka.
- b) Sikap dan Perilaku, Kepribadian dan sikap Untuk mempersiapkan masa depan yang diinginkan, perlu ditumbuhkan dan dikembangkan sikap-sikap tertentu.

Kina atika (2020) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan
- b) Pendidikan

- c) Pemahaman bidangnya masing-masing
- d) Kemampuan kompetensi
- e) Semangat kerja
- f) Kemampuan perencanaan atau pengorganisasian

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, Menurut Ahmad adil *et al.*, (2023) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penggolongan metode kuantitatif yang peneliti gunakan yaitu analisis linear beganda. populasi dalam peneltian ini adalah pegawai Badan Standardisasi yang berjumlah 94 orang. Sampelnya adalah keseluruhan dari jumlah populasi.

Dalam teknik pengumpulan data ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data, antara lain : kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reliabilitas dan analisis linear beganda. Langkah selanjutnya untuk penyelesaian data maka terlebih dahulu dilakukan uji:

- a) Uji validitas
- b) Uji reliabilitas
- c) Uji T Parsial
- d) Uji F Simultan

Dari uji diatas yang dilakukan di atas menggunakan aplikasi SPSS 0.26. Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara parsial(signifikan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut.

Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikasi.

- a) Jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- b) Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sedangkan untuk uji Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikasi.

- a) Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima, artinya variabel dependen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.
- b) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### a. Karakteristik responden

Untuk mempermudah peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini mengedarkan kuesioner kepada sejumlah responden. Deskripsi ini dilakukan untuk memperoleh dampak dari faktor kualitas sumber daya manusia, efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada badan standardisasi instrumen pertanian sulawesi selatan. Sebanyak 94 orang pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, kemudian dari data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis lebih lanjut.

##### b. Jenis kelamin

**Tabel 2. karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	33	35.1	35.1	35.1
	Perempuan	61	64.9	64.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Sumber: data olahan SPSS 0.26

dapat dilihat bahwa terdapat 33 responden laki-laki dengan jumlah presentase 35,1% sedangkan perempuan sebanyak 61 responden dengan jumlah presentase 64,9%.

##### c. Usia

**Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	2	2.1	2.1	2.1
	26-35 Tahun	38	40.4	40.4	42.6
	36-45 Tahun	36	38.3	38.3	80.9
	46-60 Tahun	18	19.1	19.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Sumber: Data olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel di atas karakteristik responden pada tingkat usia 26 sampai 35 tahun merupakan yang paling dominan karena terdiri dari 38 orang (40,4%). Usia 36 sampai 45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 36 orang (38,3%). Usia 46 sampai 60 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (19,1%). usia 20 sampai 25 tahun dengan jumlah responden 2 orang (2,1%), ini merupakan responden yang paling sedikit.

#### d. Pendidikan terakhir

**Tabel 4. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir**

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	6.4	6.4	6.4
	DIPLOMA	9	9.6	9.6	16.0
	S1	62	66.0	66.0	81.9
	S2	17	18.1	18.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Sumber: Data olahan SPSS 26.0**

Dapat dilihat pada tabel 4. di atas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 6 orang (6.4%). Diploma sebanyak 9 orang (9.6%). S1 sebanyak 62 orang (66.0%). Dan S2 sebanyak 17 orang (18.1%).

#### e. Masa kerja

**Tabel 5. Karakteristik berdasarkan masa kerja**

MASA KERJA					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	10	10.6	10.6	10.6
	5-10 tahun	49	52.1	52.1	62.8
	10-20 tahun	26	27.7	27.7	90.4
	>20 tahun	9	9.6	9.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Sumber : data olahan SPSS 0.26**

Dapat dilihat pada tabel 5. di atas karakteristik responden berdasarkan masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 10 orang (10.6%). 5 sampai 10 tahun sebanyak 49 orang (52.1%). 10 sampai 20 tahun sebanyak 26 orang (27.7%). Dan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 9 orang (9.6%).

## Tanggapan Responden

### a. Tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya manusia

**Tabel 6. Tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya manusia**

1	Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan mengenai pekerjaan yang diberikan	18 19,1%	75 79,8%	1 1,1 %	0	0
2	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya.	18 19,1%	76 80,9%	0	0	0
3	Saya memiliki pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	16 17,0%	77 81,9%	1 1,1%	0	0
4	Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama.	22 23,4%	72 76,6%	0	0	0
5	Saya mampu mengatasi kendala atau masalah yang muncul selama bekerja	11 11,7%	81 86,2%	2 2,1%	0	0
6	Saya mampu merencanakan dan mengatur pekerjaan yang diberikan.	15 16,0 %	78 83,0%	1 1,1%	0	0

Berdasarkan tabel 6. diatas dari 94 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden setuju (SS) pada item nomor 4 dengan 22 (23.4%) orang responden yang menjawab, untk item pernyataan dengan tanggapan setuju (S) pada item nomor 4 sebanyak 81(86.2%) orang responden. Pada item pernyataan dengan tanggapan Netral (N) memiliki 2 (2.1%) orang responden.

### b. Tanggapan responden mengenai efektivitas kerja

**Tabel 7. Tanggapan responden mengenai efektivitas kerja (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah baik.	6 6,4 %	83 88,3 %	5 5,3 %	0	0
2	Kuantitas pekejaan yang saya lakukan sudah optimal.	9 9,6 %	81 86,2 %	4 4,3 %	0	0
3	Saya mampu mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.	4 4,3%	87 92,6%	3 3,2%	0	0
4	Saya mampu mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan..	7 7,4 %	82 87,2%	4 4,3%	1 1,1%	0

**Sumber: data olahan SPSS 0.26**

Berdasarkan tabel 7. diatas dari 94 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden setuju (SS) pada item nomor 2 dengan 9 orang responden (9.6%) orang responden yang menjawab, untk item pernyataan dengan tanggapan setuju (S) ada pada item nomor 3 sebanyak 87 oang responden (92.6%) orang responden. Pada item pernyataan dengan tanggapan Netral (N) memiliki 5 orang responden (5.3%) orang responden.

### c. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai

**Tabel 8. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah baik.	7 7,4%	86 91,5%	1 1,1 %	0	0
2	Kuantitas pekejaan yang saya lakukan sudah optimal.	8 8,5 %	86 91,5%	0	0	0
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan.	8 8,5%	84 89,4%	1 1,1 %	1 1,1%	0
4	Saya mampu mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.	6 10,4 %	38 79,2 %	2 4,2 %	2 4,2 %	1 2,1 %
5	Saya memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan.	7 6,4 %	80 85,1%	7 7,4%	1 1,1 %	0

**Sumber : data olahan SPSS 0.26**

Berdasarkan tabel 8. diatas dari 94 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden setuju (SS) pada item nomor 2 dan 3 memiliki nilai yang sama dengan 8 orang responden (8.5%) orang responden yang menjawab, untk item pernyataan dengan tanggapan setuju (S) ada pada item nomor 1 dan 2 memiliki nilai yang sama sebanyak 86 oang responden (91.5%) orang responden. Pada item pernyataan dengan tanggapan Netral (N) memiliki 7 orang responden (5.3%) orang responden pada item kelima. Dan untuk pernyataan tidak setuju (TS) memiliki 2 orang responden yang menjawab (2.1%) pada item ke

### d. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasi semua skor dari masing-masing pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Dari perhitungan Uji Validitas variabel kualitas sumber daya manusia,efektivitas kerja, dan kinerja pegawai. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	R tabel	R hitung	Ket.
		X1.1	0,200	0,753	Valid
		X1.2	0,200	0,557	Valid
1	Kualitas SDM	X1.3	0,200	0,721	Valid
		X1.4	0,200	0,686	Valid
		X1.5	0,200	0,720	Valid
		X1.6	0,200	0,722	Valid
		X2.1	0,200	0,636	Valid
2	Efektivitas kerja	X2.2	0,200	0,699	Valid
		X2.3	0,200	0,757	Valid
		X2.4	0,200	0,736	Valid
		Y1	0,200	0,679	Valid
		Y2	0,200	0,771	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y3	0,200	0,648	Valid
		Y4	0,200	0,792	Valid
		Y5	0,200	0,723	Valid

**Sumber : Data olahan SPSS 26.0**

Berdasarkan hasil tabel 9. diatas, nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel kualitas sumber daya manusia (X1), efektivitas kerja(X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,200), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Efektivitas Kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

#### e. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang dilakukan untuk mengukur konsistensi kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Maka Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan asumsi bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,60. Dalam hubungannya dengan uraian diatas dapat disajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 10. Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Ket.
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,60	0,783	Reliabel
Efektivitas kerja(X2)	0,60	0,651	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,60	0,749	Reliabel

**Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0**

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 26.0 diatas, diperoleh nilai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,783, variabel Efektivitas Kerja(X2) sebesar 0,651, dan variabel kinerja karyawan (Y) 0,749 sehingga bisa dinyatakan

bahwa hasil dari data penelitian pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Efektivitas Kerja(X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliable.

#### f. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial setiap variabel. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel coefficients dikolom signifikan. Jika nilai sig < 0,05 maka bisa dikatakan variabel dependen secara parsial di pegaruhi oleh variabel independen. Akan tetapi jika nilai dari sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel hasil pengolahan data dari SPSS.

**Tabel 11. Hasil uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.407	1.947		3.290	.001
	Kualitas Sumber Daya Manusia(X1)	.243	.066	.331	3.665	.000
	Efektitivitas Kerja(X2)	.481	.111	.390	4.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Berlandaskan tabel 11. yakni hasil uji parsial ( uji t ) maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

##### a. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai signifikan (0,004) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima yang berarti Kualits Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

##### b. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai signifikan (0,005) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima yang berarti Efektivitas Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

**g. Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA<sup>a</sup> dikolom signifikan. Jika nilai sig < 0,05 maka bisa dikatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan Jika nilai sign > 0,05 berarti semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen. Tabel dari hasil pengolahan data sebagai berikut.

**Tabel 12. Hasil uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.382	2	24.191	25.198	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.362	91	.960		
	Total	135.745	93			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berlandaskan tabel 12. yakni hasil uji Simultan ( uji F ) maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Berdasarkan output diatas nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 nilai F dihitung 25.158 > dari F tabel 0,200 dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dann efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan standardisasi instrumen pertanian sulawesi selatan.

**Analisi regresi linear berganda**

**Tabel 13. Hasil uji analisis regresi linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.407	1.947		3.290	.001
	Kualitas Sumber Daya Manusia(X1)	.243	.066	.331	3.665	.000
	Efektitivitas Kerja(X2)	.481	.111	.390	4.320	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)						

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 6.407 + 0.243X1 + 0.481X2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat, kinerja pegawai

a : Konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi

X1 : Variabel bebas, Kualitas sumber daya manusia

X2 : Variabel bebas, efektivitas kerja

dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagaiberikut :

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 6.407. Hal ini menunjukkan jika nilai Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6.407.
- b. Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,243 ini berarti jika variabel independent lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kualitas Sumber Daya Manusia akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,243. Koefisien Kualitas Sumber Daya Manusia bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan kinerja pegawai.
- c. Efektivitas Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,481 ini berarti jika variabel independent lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel efektivitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,481. Koefisien Efektivitas kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Efektivitas kerja dengan kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

Pada penelitian ini permasalahan utamanya yaitu pada tahun 2022 kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja berbanding terbalik dengan 2023. Dimana pada tahun 2022 kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja rendah tetapi menghasilkan kinerja yang tinggi sedangkan pada tahun 2023 kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja meningkat akan tetapi kinerjanya rendah.

Pada uji parsial kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,000 atau berada dibawah 0,05 sementara efektivitas kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Asumsi ini menjawab permasalahan dilatar belakang bahwa terlihat kinerja mengalami penurunan sementara kualitas sumber daya manusia terus meningkat itu terbukti karena dalam analisa ini kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengaruh sama dengan efektivitas kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.
2. Efektivitas Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas,maka yang dijadikan saran oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan kompetensi para pegawai.
2. Perlu mengoptimalkan proses kerja, pembagian tugas yang jelas dan penerapan sistem manajemen kinerja berbasis target. Dan juga melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa semua prosuder berjalan dengan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi permasalahan khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Get Press Indonesia.
- Anggraeni, E. (2019). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS)*.
- Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(14), 355–366.
- Basri, M., & Aarsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138.
- Dewi, I. A. A. S. (2023). *Pengaruh pengawasan, lingkungan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.

- Dewi, I. P., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh efektivitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 3276–3288.
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Eureka Media Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A., Dwi Widyani A. A., & Satria Utami, N. M. (2021). Pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. *Nusantara Surya Sakti Klungkung*. 2(3).
- Komalasari, H., Habe, H., & Ayu, M. (2023, July). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kinerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (Vol. 3, No. 1, pp. 97–101)*.
- Lubis, F. R. A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103–109.
- Marlina, G. E., Ekasari Harmadji, D., Trinanda, O., Hapsara, O., Syahputri, A., Habibi, M., Simatupang, S., Wayan Dian Irmayani, N., Widjaja, W., Rani Rengganis, D. P., Noor, A., Ady Dj, A., & Saefullah, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Maryati, T. (2021). *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan*. UMY Press.
- Maulana, M. A. (2020). Naskah publikasi skripsi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta 10 Februari 2020. Naskah Publikasi Skripsi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 1–16.
- Nelson, N. (2020). Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 29–36.
- Novi, V. (2020). *Manajemen SDM: Pengertian, fungsi, tujuan, manfaat dan ruang lingkup*.
- Nugroho, W. S. (2023). Pengaruh kualitas SDM terhadap sistem kompensasi dan kinerja karyawan pada PT Primissima di Kabupaten Sleman (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Peryuda, S. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

- Prihartono, P., Theresia, T., & Mayangsari, S. (2018). Pengaruh integritas, objektivitas, dan kompetensi auditor internal terhadap efektivitas audit internal dengan gaya kepemimpinan demokrasi sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 5(1), 63–88.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 26–39.
- Rahmadaniati, R. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Curup.
- Sedarmayanti, (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sibarani, V. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan punishment represif terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D – MPKK (2nd ed., Cet.3)*. Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-danrd-mpkk/>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Susilo, K. E. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pelaksana pabrik kelapa sawit distrik Labuhan Batu 1 (DLAB1) PT. Perkebunan Nusantara III (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Syam, S. (2020). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Protability*.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, learning organization dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Yudhiansyah, V., Budianto, A., Herman, F., & Mulyana, A. E. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah ADBIS (Administrasi Bisnis)*, 8(1), 9–16.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta*, 4(1), 76–82.
- Zainuddin, Z. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Petrosea Tbk, Tangerang.