

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT TAMAN SARI KOTA PANGKALPINANG)

Septia Rani
Ryan Hasianda Tigor
Gayatria Oktalina

Manajemen Program
STIE-IBEK Bangka Belitung Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract - This research was entitled in Bahasa Indonesia: **“Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, komunikasi, Dan Motivasi Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus pegawai Kantor Camat Taman Sari Kota Pangkalpinang)”**. This research was conducted during pandemic of Covid-19 (Maret 2022-June 2022) and it was administrated in City of Pangkalpinang.

The purpose of this study was to determine how strong the effect of the Quality of human resources, Communication, and Motivation on Employee performance productivity. This study runs by using quantitative data analysis and was using a Multiple Linear Regression Analysis along with Coefficient of Determination.

The results of the analysis state that the Quality of human resources variable has no effect on Employee performance with the results (t -count (3.245) while t -table 1,705), in other words (t -count value (3.245) > t -table value 1,705) or value of significance $0,004 < 0,05$ then clearly H_1 is accepted.

The results of the analysis state that the Communication variable has positif effect on Employee performance with the results (t -count (3.121) while t -table 1,705), in other words (t -count value (3.121) > t -table value 1,705) or value of significance $0,001 < 0,05$ then clearly H_2 is accepted.

The results of the analysis state that the Motivation variable has positif effect on Employee performance Productivity with the results (t -count (3.307) while t -table 1,705), in other words (t -count value (3.307) > t -table value 1,705) or value of significance $0,003 < 0,05$ then clearly H_3 is accepted.

As simultaneously or together, it shows that the variables of Quality of human resources, Communication, and Motivation have a significant effect on Employee performance productivity with the results of F -count 34.186 and F -table value of 2,98. In other words, F count (34.186) > F table (2,98), therefore it is shown that H_0 is rejected and H_4 is accepted. With the coefficient of determination obtained a value of 0,797, which means that the effect of the independent variables on dependent variable simultaneously at 79,7%, and the remaining 20,3% is explained by other independent variables not used in this study.

Keywords : Quality of human resources, Communication, Motivation and Employee performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam suatu organisasi pemerintah daerah, bagi setiap organisasi pemerintahan daerah harus memiliki sumber daya manusia yang berkinerja yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai adanya evaluasi kinerja ini berarti pegawai mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga menambahkan semangat kerja bagi pegawai karena dengan memberi evaluasi kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan, dan diberikan penghargaan atas prestasi yang diperoleh, begitupun sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didedikasikan.

Kinerja pegawai menurut sulistian (2013) kinerja merupakan salah satu kombinasi dari skill atau keterampilan, kemampuan, dan usaha yang dapat dinilai dari hasil kinerja pegawai, kinerja pegawai (prestasi kinerja) ialah hasil kinerja secara kualitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berhasil atau tidaknya pemerintah daerah dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai sehingga pegawai dituntut untuk mampu mengembangkan dirinya dalam suatu pemerintah daerah, untuk itu kualitas sumber daya manusia masing-masing perlu memiliki skill atau keterampilan, kemampuan, pengetahuan, berpendidikan dan pemahaman bidang masing-masing yang handal dalam menangani setiap tugas-tugas ataupun pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap pegawai secara langsung dapat meningkatkan atau menaikkan produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori sumber daya manusia mengatakan hubungan produktivitas kinerja pegawai dengan kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi mempunyai keterikatan. Adapun factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut mangkunegara (2011) adalah “faktor kemampuan komunikasi (*communication skills*) dan faktor motivasi (*motivation*)” ,menurut Anoraga (2004), komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota pegawai lain kantor camat taman sari pangkalpinang dapat

memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kinerja pegawai pada kantor camat taman sari pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kinerja pegawai terhadap produktivitas kinerja pegawai pada kantor camat taman sari pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai kantor camat taman sari pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai kantor camat taman sari pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Danim (1996) dalam Sedermayanti (2019), kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan.

Menurut Rahardjo (2015), kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh Pendidikan atau kadar pengetahuannya.

Pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya: aspek biologi juga memiliki peran dan arti penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dari pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang emnyangkut kemampuan bekerja,berpikir, dan keterampilan setiap pegawai.

Komunikasi

Menurut Handoko (2016), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu ke 3individu lainnya. Komunikasi adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena komunika4 dapat menyalurkan ide dan informasi dari satu individu ke individu lainnya atau banyak orang.

Menurut Notoatmodjo (2019), dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja,diperlukan proses komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi Bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari satu individu keindividu lainnya.

Motivasi

Menurut Takacs (2018), motivasi kerja merupakan kegiatan memfasilitasi pegawai dengan memberikan insentif untuk mendorong pegawai bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan oleh organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013), Adapun beberapa tujuan motivasi yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan kerja pegawai.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
5. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.

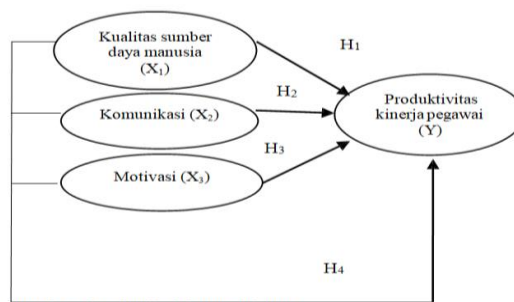
Produktivitas Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (1985), produk adalah hasil (*output a thing produced*), *production* kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producting*). Produktivitas kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu tau kelompok, dikatakan bahwa “Ditinjau dari segi keprilakuan,kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang? organisasional yang tercemrin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2006), dalam bukunya evaluasi kinerja SDM situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai(*Cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan, ummnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu.

Kerangka Pikir

Gambar .1
Kerangka Pikir



Sumber : data hasil olah peneliti 2022

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga variabel kualitas SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pegawai.
 H2 : Diduga variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pegawai.
 H3 : Diduga variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pegawai
 H4 : Diduga variabel kualitas SDM, komunikasi, motivasi, dan produktivitas kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2019:7), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Taman Sari yang berada di Jalan Usman Ambon, kacang pedang,

Gerunggang Kota Pangkalpinang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor camat taman sari pangkalpinang sebanyak 30 responden. Data populasi tersebut diperoleh selama 1 tahun terakhir.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat taman sari pangkalpinang sebanyak 30 pegawai. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab, memahami dan memecahkan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian kuantitatif ini statistic yang digunakan yaitu: statistic deskriptif (Sugiyono, 2010). Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Program Software Jeffreys's Amazing Statistics Program* JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-Amsterdam*.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Menurut Imam Ghozali (2013) apabila r hitung > r tabel, maka dapat dikatakan data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghozali 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal jika titik-titik *scatterplot* menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, yakni dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Apabila dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya (Imam Ghozali, 2013).

Uji Heterokadastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Namun jika pada gambar grafik *scatterplot* terdapat titik-titik yang mempunyai pola teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2013).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel independen yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel dependen, yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel independen yaitu Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = A + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kinerja Pegawai
A	=	Konstanta
b1, b2, b3	=	Koefisien Regresi
X1	=	Kualitas Sumber Daya Manusia
X2	=	Komunikasi
X3	=	Motivasi
e	=	Standar Error/Variabel Pengganggu

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu (Ghozali, 2012: 97). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai. kriteria keputusannya dapat dilakukan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila t hitung > t tabel atau nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh dan signifikan

terhadap variabel dependen.

Pengujian Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel atau nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1.	0.774	0,361	Valid
	X1.2.	0.848	0,361	Valid
	X1.3.	0.800	0,361	Valid
	X1.4.	0.798	0,361	Valid
	X1.5.	0.761	0,361	Valid
Komunikasi	X2.1.	0.857	0,361	Valid
	X2.2.	0.848	0,361	Valid
	X2.3.	0.863	0,361	Valid
	X2.4.	0.870	0,361	Valid
	X2.5.	0.858	0,361	Valid
	X2.6.	0.862	0,361	Valid
Motivasi	X3.1.	0.812	0,361	Valid
	X3.2.	0.826	0,361	Valid
	X3.3.	0.804	0,361	Valid
	X3.4.	0.806	0,361	Valid
	X3.5.	0.822	0,361	Valid
	X3.6.	0.824	0,361	Valid
Produktivitas Kinerja Pegawai	Y.1.	0.841	0,361	Valid
	Y.2.	0.850	0,361	Valid
	Y.3.	0.848	0,361	Valid
	Y.4.	0.843	0,361	Valid
	Y.5.	0.828	0,361	Valid
	Y.6.	0.843	0,361	Valid
	Y.7.	0.836	0,361	Valid

Sumber : data hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1. Uji Validitas variabel kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Motivasi dan Produktivitas Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel yang diperoleh lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 26 butir pertanyaan dikatakan valid, sehingga dapat dilakukan langkah penelitian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 2.
Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kualitas Sumber Daya	0,828	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,877	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,834	0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kinerja	0,861	0,60	Reliabel

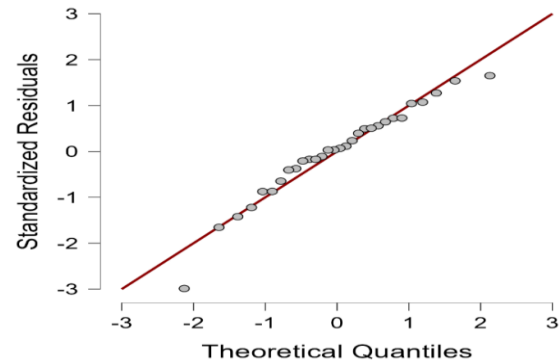
Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Hasil koefisien reliabilitas (alpha) yang tertera pada tabel 2. dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan, Suatu variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Gambar 2.
Normalitas Data



Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan gambar 2. Uji Normalitas diatas bahwa P-P Plot normalitas model regresi terlihat dari grafis. Pola penyebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mempunyai ditribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3.
Uji Multikolonieritas

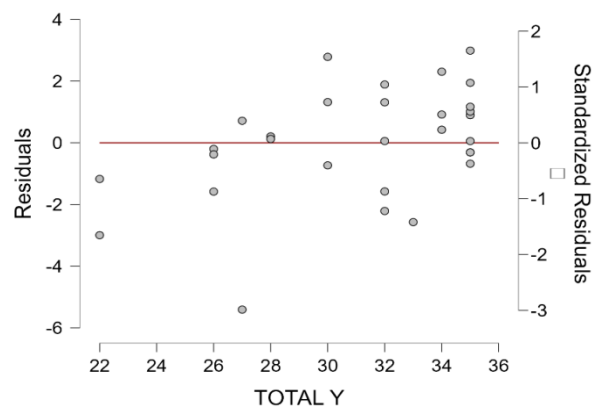
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constants)		
Kualitas SDM	0.757	1.321
Komunikasi	0.485	2.060
Motivasi	0.590	1.696

Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan tabel 3. Uji Multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi kesimpulannya adalah tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3.
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Dari gambar 3. Uji Heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terdeteksi. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya titik-titik data yang berpola, juga penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H1	(Intercept)	31.067	0.735		42.273	< .001
	X1	0.493	0.152	0.329	3.245	0.003
	X2	0.472	0.151	0.395	3.121	0.004
	X3	0.366	0.111	0.380	3.307	0.003

Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Pada tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda diatas, coefficients pada Intercept (α) adalah 31.067, sedangkan nilai kualitas sumber daya manusia adalah 0.493, nilai komunikasi adalah 0.472, nilai kualitas sumber daya manusia adalah 0.493 dan nilai komunikasi adalah 0.472 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 31.067 + (0.493X_1) + (0.472X_2) + (0.366X_3)$$

Intercept sebesar 31.067 menyatakan bahwa jika ada nilai kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi maka nilai produktivitas pelanggan sebesar 31.067.

Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar 0.493 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai kualitas sumber daya manusia, maka nilai produktivitas kinerja pegawai meningkat sebesar 0,493, Koefisien regresi komunikasi sebesar 0.472 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai komunikasi, maka nilai produktivitas kinerja pegawai meningkat sebesar 0.472, Koefisien regresi motivasi sebesar 0.366 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai motivasi, maka nilai produktivitas kinerja pegawai meningkat.

Uji Determinasi

Tabel 5.
Uji Determinasi

Model Summary - Y									
Model	R	R ²	Adjusted	RMSE	R ²	F	Df 1	df 2	p
H1	0.893	0.798	0.774	1.912	0.798	34.186	3	26	<.001

Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan pada tabel 5. Uji Determinasi tersebut diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,893. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa menjadi sebesar 79,7% produktivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan), sisanya sebesar 20,3% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial

Tabel 6.
Uji Parsial

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
		B	Std. Error	Beta		
1	(Intercept)	31.067	0.735		42.273	< .001
	X1	0.493	0.152	0.329	3.245	0.003
	X2	0.472	0.151	0.395	3.121	0.004
	X3	0.366	0.111	0.380	3.307	0.003

a. Dependent Variable: Produktivitas kinerja pegawai

Sumber : Output JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data pada tabel 6. Uji t terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.245 sedangkan untuk t-tabel diperoleh dari tabel statistic pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan $df = (n-k)$ atau $30-4 = 26$, sehingga diperoleh t-tabel yaitu sebesar 1.750 dengan demikian t-hitung $3.245 > t$ -tabel 1.750 atau $Sig\ t\ 0.003 < 0.05$ berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar (3.121) sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan $df = (n-k)$ atau $30-4 = 26$ sehingga diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,705, dengan demikian t hitung $(3.121) > t$ tabel (1,705) atau $Sig\ t\ 0,004 < 0,05$ berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja pegawai. Nilai t bertanda positif menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar (3.307) sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan $df = (n-k)$ atau $30-4 = 26$ sehingga diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,705, dengan demikian t hitung $(3.307) > t$ tabel (1,705) atau $Sig\ t\ 0,003 < 0,05$ berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja pegawai. Nilai t bertanda positif menunjukkan berpengaruh secara parsial. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Uji Simultan

Tabel 7
Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H1	Regression	374.839	3	124.946	34.186	< .001
	Residual	95.028	26	3.655		
	Total	469.867	29			

Sumber : Output JASP versi 0.14.1. *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan tabel 7 diatas, pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 34.186 > dari F tabel

2,98 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga jelas H_0 ditolak dan H_5 diterima, Untuk hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dengan dilakukan pengujian menggunakan program JASP versi 0.16.1. *Universiteit-van-amsterdam*, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia memiliki nilai t_{hitung} sebesar (3.245) dengan tingkatan probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$. Jadi, hipotesis H_1 berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Diterima atau terbukti.
2. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar (3.121) dengan tingkat probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
3. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar (3.307) dengan tingkat probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
4. Hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 34.186 dengan tingkat probabilitas $0,001 < 0,05$ sehingga secara simultan berpengaruh.
5. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi $R Square (R^2)$ sebesar 0,797. Hal ini berarti produktivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi sebesar 79,7%. Sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis sebelumnya, maka penulis menyimpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak Pegawai Kantor Camat Taman Sari Kota Pangkalpinang
Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai kantor camat taman sari kota pangkalpinang. Oleh karena itu, disarankan bagi pegawai kantor camat taman sari untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja pada setiap pegawai negeri sipil dan honorer.
2. Bagi para akademisi
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, pada umumnya dan yang berhubungan dengan aspek kualitas sumber daya manusia.
3. Bagi pihak Peneliti
Hasil penelitian ini menunjukkan hasil koefisien determinasi

sebesar 79,7% dan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang sama dengan memilih variabel-variabel lain sehingga dapat mengungkapkan lebih banyak permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Airlangga, A. U. (2016). *Adln-perpustakaan universitas airlangga*. 74-85
- 2) Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 3) Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 4) Sakban, Nurmal, I., dan Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of administration and education Management*, 8(5),55
- 5) Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- 6) Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- 7) Sedermayanti.. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*: Sedermayanti. Mandar Maju,90
- 8) Yasir, M (2017). *Kerja Pegawai Dikantor Camat Medan Denai Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*.
- 9) Nursiani, N. P. (2020). Transformasi Sumber daya Manusia Dan organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. *GLORY: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1(1-sept), 53-64.