

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUKU DINAS SOSIAL, JAKARTA BARAT****Osiana Suhardi<sup>1</sup>, Ida Nurlina<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Pamulang

Email: [1osisuhardi@gmail.com](mailto:1osisuhardi@gmail.com)

**INFO ARTIKEL****Riwayat Artikel:**

Received :13-11-2025

Revised :22-11-2025

Accepted :16-12-2025

**Keywords:** Human Resource Quality, Job Satisfaction, Employee Performance

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of Human Resources (HR) Quality and Job Satisfaction on Employee Performance at the West Jakarta Social Service Office, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with a population of 116 employees and a sample of 90 respondents taken using the Slovin formula. The results of the analysis show that the Effect of HR Quality (X1) is 0.000, this value is greater than 0.05 (0.000 > 0.05) with a t-count value of 9.056 < 1.988, so H0 is rejected and H1 is accepted, which means it has a significant effect on employee performance. The Job Satisfaction variable (X2) has a significance level of 10.784 > 1.988, so H0 is rejected and H2 is accepted, which indicates a significant effect on employee performance. Furthermore, Human Resource Quality and Job Satisfaction simultaneously influence Employee Performance, with a calculated F-value of 92.464 > F-table 3.10. Therefore, it can be concluded that H3 is accepted, meaning there is a simultaneous influence of X1 and X2 on Y at the West Jakarta Social Services Office. Furthermore, the R-squared value shows 0.680, or 68%. This indicates that the percentage of influence of the independent variables Human Resource Quality (X1) and Job Satisfaction (X2) on the dependent variable Performance is 68%. Meanwhile, the remainder is influenced by other variables outside the studied variables.*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 116 pegawai dan sampel 90 responden yang di ambil menggunakan rumus Slovin. Hasil dari analisis menunjukkan Pengaruh Kualitas SDM (X1) sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $9,056 > 1,988$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai Tingkat signifikansi sebesar dengan nilai t-hitung  $10,784 > 1,988$ , sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima yang menandakan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian secara simultan Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan angka nilai F hitung  $92.464 > F$  tabel 3,10, sehingga dapat disimpulkan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y Pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat. selanjutnya R-square menunjukkan angka 0,680 atau 68%. Hal Ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap dependen Kinerja sebesar 68%. Sementara itu selebihnya adalah dipengaruhi variabel lain diluar varibel yang diteliti.

## PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kinerja yang berkelanjutan. Organisasi modern, baik sektor privat maupun publik, dituntut untuk memiliki SDM yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan kinerja optimal di tengah tuntutan efisiensi, transparansi, serta akuntabilitas yang semakin tinggi (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2023). Kualitas SDM tidak lagi dipandang sebatas ketersediaan tenaga kerja, melainkan mencakup kemampuan intelektual, keterampilan, sikap, serta kapasitas individu dalam menghadapi tantangan kerja yang terus berkembang.

Pada sektor publik, peran SDM memiliki signifikansi yang lebih besar karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah sebagai penyelenggara layanan publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepentingan publik. Reformasi birokrasi yang

berlangsung di Indonesia menempatkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara sebagai salah satu agenda utama, dengan tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berdaya saing (Dwiyanto, 2018). Dalam konteks ini, kualitas SDM aparatur menjadi prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi publik dan kualitas pelayanan sosial yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat.

Kualitas SDM secara konseptual dipahami sebagai kombinasi antara kemampuan fisik dan nonfisik yang memungkinkan individu bekerja secara produktif dan berkontribusi optimal bagi organisasi. Wirawan (dalam Ananda et al., 2019) menegaskan bahwa kualitas SDM mencakup kemampuan bekerja, berpikir, mental, serta keterampilan lain yang menunjang kinerja individu. Sejalan dengan itu, Pasolong (dalam Faizi et al., 2022) menyatakan bahwa kualitas SDM tercermin dari tingkat pengetahuan, keterampilan, dan moral yang dimiliki oleh tenaga kerja. Dengan demikian, SDM yang berkualitas diharapkan mampu berpikir kritis, memberikan solusi terhadap permasalahan kerja, serta menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan standar organisasi.

Namun demikian, kualitas SDM tidak dapat dilepaskan dari tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana individu merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya. Handoko (dalam Wiliandari, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Afandi (dalam Saputra, 2022) menekankan bahwa kepuasan kerja tercermin dari sikap positif pegawai yang mencakup perasaan dan perilaku dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas (Hasibuan, dalam Nabawi, 2019).

Kinerja pegawai sendiri merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2016) menegaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, ketepatan waktu, kehadiran, serta sikap kooperatif dalam bekerja. Kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM dan kepuasan kerja, karena kedua faktor tersebut berperan dalam membentuk perilaku kerja, produktivitas, dan efektivitas individu dalam organisasi.

Dalam konteks empiris, Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat sebagai salah satu instansi pemerintah yang menangani permasalahan sosial memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil observasi awal dan pra-survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kualitas SDM, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pada aspek kualitas SDM, indikator kualitas intelektual menunjukkan bahwa hanya 40% pegawai yang merasa mampu memberikan solusi yang tepat dalam menghadapi tantangan kerja, sementara 60%

lainnya menyatakan sebaliknya. Selain itu, pada indikator pendidikan, hanya 43% pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan adanya keterbatasan kemampuan intelektual dan latar belakang pendidikan yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal.

Permasalahan serupa juga terlihat pada aspek kepuasan kerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa indikator promosi memiliki tingkat kepuasan terendah, di mana hanya 50% pegawai yang merasa memiliki kesempatan promosi yang adil. Selain itu, indikator lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif rendah. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakpuasan pegawai yang dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan semangat kerja.

Lebih lanjut, pada aspek kinerja pegawai, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu masih berada pada kategori relatif rendah. Hanya 43% pegawai yang menyatakan bahwa hasil kerja mereka telah sesuai dengan standar organisasi, dan hanya 43% yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat masih memerlukan perhatian serius dan upaya perbaikan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat. Namun, hubungan antara kualitas SDM, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai perlu dianalisis secara empiris untuk memperoleh bukti ilmiah yang lebih kuat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk mengkaji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sebagai dasar perumusan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja aparatur di lingkungan Suku Dinas Sosial Jakarta Barat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel penelitian serta pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dan terukur. Asumsi utama dalam penelitian ini adalah bahwa fenomena organisasi dapat diobservasi secara objektif, diukur melalui instrumen terstandar, dan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial.

### **Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian**

Ruang lingkup penelitian berada dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, dengan fokus pada pengaruh kualitas sumber daya manusia

dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat, sebagai organisasi publik yang memiliki karakteristik pelayanan sosial langsung kepada masyarakat. Pengumpulan data dilakukan selama periode Januari hingga Juni 2025, mencakup tahapan pra-survei, penyusunan instrumen, pengumpulan data, serta analisis dan pelaporan hasil penelitian.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat yang berjumlah 116 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif besar, penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 responden, yang dianggap representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi dan memenuhi persyaratan analisis statistik.

### Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

#### 1. Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kapasitas intelektual dan pendidikan yang dimiliki pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Variabel ini diukur melalui dua indikator utama, yaitu **kualitas intelektual** dan **pendidikan**, yang merefleksikan kemampuan berpikir, pemecahan masalah, serta latar belakang akademik pegawai.

#### 2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek lingkungan kerja. Variabel ini diukur melalui enam indikator, yaitu **gaji**, **pekerjaan itu sendiri**, **rekan kerja**, **atasan**, **kesempatan promosi**, dan **lingkungan kerja**.

#### 3. Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu. Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu **kualitas pekerjaan**, **kuantitas pekerjaan**, **ketepatan waktu**, **efektivitas**, dan **komitmen organisasi**.

Seluruh indikator dioperasionalkan dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan **skala Likert lima poin**, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, sedangkan data kualitatif digunakan sebagai data pendukung berupa gambaran umum organisasi, struktur organisasi, serta kondisi pegawai. Sumber data terdiri atas data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner,

dan data sekunder, yang berasal dari dokumen institusi, literatur ilmiah, serta sumber tertulis lain yang relevan dengan penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan menggunakan dua teknik utama. Pertama, wawancara semi-terstruktur yang dilakukan kepada bagian tata usaha untuk memperoleh gambaran awal terkait kondisi kinerja pegawai. Kedua, kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada responden penelitian sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan telah melalui tahap pengujian instrumen.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik **SPSS versi 22** dan meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. **Uji Instrumen Penelitian**, yang terdiri atas:
  - Uji validitas, menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 5%.
  - Uji reliabilitas, menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai alpha > 0,60 sebagai indikator reliabilitas yang dapat diterima.
2. **Uji Asumsi Klasik**, yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinieritas (Tolerance dan Variance Inflation Factor), uji heteroskedastisitas (scatterplot), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson).
3. **Analisis Regresi Linier**, yang meliputi:
  - Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai.
  - Regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan kualitas SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. **Analisis Koefisien Korelasi (R)** untuk mengukur kekuatan hubungan antarvariabel, serta **koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)** untuk mengetahui kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
5. **Uji Hipotesis**, yang dilakukan melalui:
  - Uji t untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.
  - Uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

1. **Uji Kualitas Instrumen Penelitian**
  - a. **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kualitas SDM (X1)**

<b>Item</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.757	0.207	Valid
X1.2	0.843	0.207	Valid
X1.3	0.833	0.207	Valid
X1.4	0.761	0.207	Valid
X1.5	0.815	0.207	Valid
X1.6	0.765	0.207	Valid
X1.7	0.861	0.207	Valid
X1.8	0.792	0.207	Valid
X1.9	0.811	0.207	Valid
X1.10	0.825	0.207	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

<b>Item</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0.824	0.207	Valid
X2.2	0.820	0.207	Valid
X2.3	0.790	0.207	Valid
X2.4	0.791	0.207	Valid
X2.5	0.786	0.207	Valid
X2.6	0.815	0.207	Valid
X2.7	0.839	0.207	Valid
X2.8	0.844	0.207	Valid
X2.9	0.815	0.207	Valid
X2.10	0.806	0.207	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Item</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0.669	0.207	Valid
Y2	0.789	0.207	Valid
Y3	0.814	0.207	Valid
Y4	0.756	0.207	Valid
Y5	0.813	0.207	Valid
Y6	0.762	0.207	Valid
Y7	0.655	0.207	Valid
Y8	0.714	0.207	Valid

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y9	0.777	0.207	Valid
Y10	0.695	0.207	Valid

Seluruh item baik tabel 1,2 dan 3 nilai r-hitung seluruh item lebih besar dari r-tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0.940	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.942	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.909	10	Reliabel

Dari table di atas seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

N	Statistik K-S	Sig. (2-tailed)
90	0.056	0.200

Nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi.

### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kualitas SDM (X1)	0.995	1.005
Kepuasan Kerja (X2)	0.995	1.005

Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10 mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

### c. Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Durbin-Watson**

DW	dU	4-dU
1.833	1.7026	2.2974

Nilai DW berada di antara batas atas (dU) dan 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala autokorelasi.

### 3. Analisis Regresi

#### a. Regresi Linier Sederhana

**Tabel 8. Regresi Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	25.001	8.299	0.000
Kualitas SDM (X1)	0.393	5.450	0.000

Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 9. Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	23.166	9.262	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	0.441	7.320	0.000

Koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

#### b. Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	4.141	-	1.495	0.138
Kualitas SDM (X1)	0.431	0.551	9.056	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	0.470	0.656	10.784	0.000

Tabel ini menyajikan hasil analisis regresi linier berganda antara Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kedua variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kualitas SDM.

### 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson**

Hubungan Variabel	r	Sig.	Kekuatan
X1 - Y	0.502	0.000	Sedang-Kuat
X2 - Y	0.615	0.000	Kuat

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai, dengan tingkat korelasi sedang hingga kuat.

**Tabel 12. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R <sup>2</sup>
0.825	0.680	0.673

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa 68% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## 5. Uji Hipotesis

**Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kualitas SDM (X1)	9.056	1.988	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	10.784	1.988	0.000

Hasil menunjukkan bahwa Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis penelitian diterima.

**Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)**

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
92.464	3.10	0.000	H <sub>3</sub> diterima

Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05 membuktikan bahwa Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Pembahasan

Dalam hal ini ada beberapa hal yang akan dijelaskan kelengka pannya untuk pembahasan Deskriptif dan lainnya :

### 1. Pembahasan Deskriptif

Kualitas SDM dengan score tertinggi pada pernyataan " Saya merasa didorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri di tempat kerja" dan " Pendidikan formal yang saya terima relevan dengan pekerjaan saya saat ini". Dan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Saya secara aktif mencari informasi baru untuk meningkatkan pengetahuan saya" dan " Saya percaya bahwa pendidikan yang baik dapat meningkatkan peluang karir saya" .

Kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Saya merasa atasan saya menghargai kontribusi yang saya berikan dan Kebijakan yang dibuat oleh atasan saya menciptakan suasana kerja yang positif. Nilai rata-rata terendah Kepuasan kerja terdapat pada pernyataan Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan Gaji yang saya terima sebanding dengan kontribusi yang saya berikan.

Kinerja pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan. Dan

score rata-rata terendah terdapat pada pernyataan " Saya merasa terikat dengan tujuan dan visi pada tempat saya bekerja".

## 2. Pembahasan verivikatif

Dalam pembahasan ini ada beberapa pembahsan verivikatif adalah sebagai berikut :

### a. Pengaruh Kualitas SDM (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja yaitu regresi  $Y = 25.001 + 0,393 X1$ . artinya nilai konstanta sebesar 25,001 nilai koefisien Kualitas SDM (X1) sebesar 0.393 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas SDM akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,393. Hasil uji koefisien korelasi nilai Sig. (2-tailed) antara Kualitas SDM (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kualitas SDM dengan variabel Kinerja Pegawai. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai.

Hasil Uji koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.680. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 68% dari Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 32% mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Hasil uji parsial Kualitas SDM terhadap Kinerja sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $9,056 > 1.988$ . artinya Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat.

### b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta sebesar 23,166 dapat diartikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,166 poin.

b. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,441 diartikan apabila konstan tetap maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,441 poin. Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Terdapat pengaruh dari X2 terhadap Y. karena nilai t hitung  $10.784 > 1.988$  t tabel. Dan nilai sig  $0.000 < 0.05$  H2 di terima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat.

c. Pengaruh Kualitas SDM (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis perhitungan pada tabel diatas , maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.141 + 0,431X_1 + 0,470X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4,141 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 4,141.
- Nilai koefisien Kualitas SDM sebesar 0,431 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 unit, maka kualitas SDM akan naik sebesar 0,431 unit jika variabel lain tetap.
- Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,470 dsapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 unit, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,470 unit jika variabel lain tetap.

Besarnya R square adalah 0.680, Ini menunjukkan bahwa sebanyak 68% dari Kualitas SDM dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 32% mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $92.464 > F$  tabel 3,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  Pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Sosial Jakarta Barat, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan Regresi Sederhana Variabel Kualitas SDM Terhadap Kinerja yaitu regresi  $Y = 25.001 + 0,393 X_1$ . artinya nilai konstanta sebesar 25,001 nilai Kualitas SDM ( $X_1$ ) sebesar 0,393 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas SDM ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kualitas SDM akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,393. Dalam pengujian hipotesis, diperoleh  $t$  hitung 9,056 lebih besar dari pada  $t$  tabel 1,988, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan variabel Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan persamaan regresi  $Y = 23,166 + 0,441X_2$ . Terdapat hubungan yang kuat antara variabel  $X_1$  dan  $Y$  Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,441 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) akan

mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,441 poin. Diperoleh hipotesis t hitung 10.784 lebih besar dari t tabel 1.988, sehingga H<sub>0</sub> ditolak H<sub>2</sub> diterima.

3. Variabel kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara Bersama sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan persamaan regresi  $Y = 4,141 + 0,431X_1 + 0,470X_2$ . Nilai determinasi adalah sebesar 0,680 atau 68% yang artinya variabel kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) dan variabel Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) SEBANYAK 68% Sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan F Hitung > F tabel (92.464 > 3.10), selain itu nilai signifikan yang diperoleh juga lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), Oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak H<sub>3</sub> diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ananda, R., Putra, R. A., & Wijaya, S. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 45–56.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen pelayanan publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Gajah Mada University Press.
- Faizi, A., Nugroho, A., & Pratama, Y. (2022). Kualitas sumber daya manusia dan implikasinya terhadap kinerja organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 415–428.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 170–180.
- Saputra, A. (2022). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 1–12.
- Wiliandari, Y. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 25–35.