



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 9869-9883

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong

Edward Clan^{1✉}, Rendi Yudhistira Pattiasina², Alwan Beljeur³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

Email: achabeljeur@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini guna menganalisa kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. pengujian signifikan melalui (uji-t), menggunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinansi (R²). Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan yang berjumlah 30 pelanggan dan dapat dijadikan Sampel berjumlah 30 responden. Data primer diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Dari hasil pengolahan data analisa regresi linear sederhana menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi $Y = 1,797 + 0,987X$, nilai koefisien regresi 0,987 ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan dan penambahan satu persen pada variabel kualitas sumber daya manusia maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,987 jika variabel kualitas sumber daya manusia bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 1,797. Pada uji Koefisien determinasi diperoleh R square 64.9%. artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64.9%. sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Hasil uji t, dimana thitung 5.720 > dari ttabel 1.7011, maka dapat dikatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : *kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the quality of human resources on employee performance at the Sorong City Regional Disaster Management Agency. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. significant test through (t-test), using simple linear regression and the coefficient of determination (R²). The population in this study are customers, totaling 30 customers and can be used as a sample of 30 respondents. Primary data obtained through interviews, questionnaires and documentation studies. From the results of data processing simple linear regression analysis using the SPSS program, the regression equation $Y = 1.797 + 0.987X$, the regression coefficient value of 0.987 implies that every time there is a change and one percent addition to the variable quality of human resources, the variable employee performance will increase of 0.987 if the variable quality of human resources is zero, then employee performance has a value of 1.797.

In the test the coefficient of determination obtained R square 64.9%. meaning that the quality of human resources affects employee performance by 64.9%. while the remaining 35.1% is influenced by other factors not analyzed in this study.

The results of the t test, where tcount is 5.720 > from ttable 1.7011, it can be said that the variable quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: quality of human resources, employee performance at the Sorong City

PENDAHULUAN

Indonesia terkenal dengan kondisi geografis dan demografis berdampak pada bencana alam, maupun faktor manusia yang mengakibatkan korban, lingkungan yang rusak berakibatkan pada pengaruh psikologis maka dapat menghambat pembangunan dan pengembangan potensi sumberdayanya untuk meningkatkan kesejahteraan.(Al-Amin & Andespa, 2022)

Dampak yang timbul dari bencana adalah berupa korban manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak lain yang dapat dirasakan oleh manusia, maka berbagai cara diupayakan untuk meminimalisir bencana tersebut dengan cara pencegahan, penanganan dan penanggulangan bencana. Dalam penanganan bencana salah satunya adalah dengan memberikan bantuan perbaikan darurat bencana untuk pemulihan.(Al-Amin et al., 2023)

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah salah satu badan yang memberikan perlindungan kepada masyarakat dan dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden No 8 Tahun 2008. Dengan fungsi Pengkoordinasian dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya di daerah, instansi vertikal yang ada di daerah, lembaga usaha dan atau pihak lain yang diperlukan pada tahap pra-bencana, tanggap darurat dan pasca bencana. Dengan demikian tujuan dari BPBD adalah untuk melaksanakan komando

melalui pengeralahan sumber daya manusia, peralatan, logistic dan sarana prasarana lainnya dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD); instansi vertical yang berada di daerah, Lembaga/organisasi dan atau pihak lain yang diperlukan dalam rangka penanganan tanggap darurat penanggulangan bencana. Oleh sebab itu BPBD merupakan unsur pendukung tugas Walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang penanggulangan bencana, dibawah pimpinan seorang kepala badan yang bertanggung jawab kepada walikota.

Hasil yang diharapkan dalam pemberian bantuan perbaikan darurat adalah berfungsinya Kembali secara minimal prasarana dan sarana yaitu fasilitas umum, ekonomi dan sosial, seperti jalan, jembatan, dermaga irigasi utilitas air minum, listrik, gas dan jaringan komunikasi untuk menggerakkan kembali kehidupan masyarakat. Pemulihan tersebut dilakukan oleh instansi/ lembaga terkait yang dikoordinasikan oleh kepala BPBD.(Doni et al., 2022)

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga disebut sebagai asset yang paling penting dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Pada suatu organisasi pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang berkualitas serta dilakukan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap berlangsungnya tumbuh dan kembang organisasi karena jika kinerja pegawai yang diberikan kurang maksimal maka kemungkinan hasil dari organisasi itu akan menjadi tidak maksimal. Kinerja pegawai akan berdampak juga pada pelayanan publik sehingga sumber daya manusia perlu diperhatikan unsur pemanfaatannya.(Al-Amin et al., 2022) Pemenuhan kebutuhan masyarakat, Clan (2023) menyatakan bahwa pelayanan publik adalah proses aktifitas atau kegiatan pemberian layanan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Kinerja sebagai suatu bagi seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaan pekerjaan oleh seseorang atau yang berkelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan pelimpahan tanggung jawab kepada masing-masing dan diharapkan akan berfungsi sesuai

dengan tugas yang diberikan secara kuantitas dan kualitas serta untuk melaksanakan tugas tersebut, Nanda Satria (2017)

Untuk meningkatkan kinerja maka kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan, permasalahan yang terjadi selama ini bahwa pegawai ASN belum melaksanakan tugas sesuai tupoksinya masing-masing, penguasaan teknologi dari ASN yang masih lemah, penempatan ASN tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, adanya permasalahan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu "Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrument peneliti analisis bahwa data itu bersifat kuantitatif, dengan tujuan agar untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, yakni untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu maka ada dua variabel yang melibatkan yakni variabel X (kualitas sumber daya manusia) dan variabel Y (kinerja pegawai).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang sama. Jumlah populasi sebanyak 30 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability* sampling dengan jenis sampling jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2018:24), sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan Teknik pengambilan sampel tersebut, maka penelitian ini melibatkan 30 pegawai.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data maka yang digunakan dalam penulisan ini adalah data Kuantitatif. Dari Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis berkuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis

(Arikunto, 2014) dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian:

2. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah :

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang telah diperoleh langsung dari sumbernya, dapat diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Dari Data Primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data dari kuisioner dan hasil wawancara.

b) Data Sekunder

Data Sekunder ini adalah data yang bukan diusahakan dengan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data Sekunder dapat diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dari dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dari teknik Pengumpulan Data ini merupakan salah satu teknik atau cara yang digunakan oleh seorang peneliti guna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini . sehingga berdasarkan jenis teknik pengumpulan data yang terdiri dari beberapa teknik:

1. Kuisioner

Kuisioner ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dan dengan pemberian pertanyaan baik dengan kertas maupun secara online kepada responden berkaitan dengan suatu variabel penelitian yang digunakan. Maka dari itu dalam penelitian ini akan menyebarkan kuisioner untuk diisi oleh setiap responden yang berjumlah 30 responden pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong.

2. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan-pencatatan terhadap setiap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka atau kepustakaan ini dapat diartikan sebagai serangkaian suatu kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta pengolahan dari bahan penelitian.

4. Dokumentasi

Dari dokumentasi ini merupakan suatu cara dalam mendapatkan sebuah data dengan mengkaji dokumen tertulis yaitu berupa data, gambar, tabel, dan diagram.

E. Teknik Analisis Data

Dari penelitian ini dapat juga menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan data sudah yang di kumpulkan dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di teima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian di lakukan analisis *Kuantitatif* berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehubungan dengan itu Moh. Nasir mengatakan bahwa: Hasil Analisa data sangat pnting dalam metode ilmiah karena data yang analisa mempunyai makna guna dapat memberikan pemecahan terhadap masalah penelitian, pengumpulan data mentah perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok (Nazir, 2011) Diadakan kategori, Hasil analisa data bermakna guna dapat memecahkan masalah hipotesa dapat terjawab. Untuk menganalisa data dapat menggunakan Aplikasi SPSS versi 20.0.

1. Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan yang ada pada kuisisioner digunakan untuk mengukur kuisisioner tersebut. Maka valid apabila jika nilai dari r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisen korelasi *pearson*

X = Skor Item

Y = Skor total

n = Jumlah responden

2. Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsisten hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliable artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pngujian reliabilitas instrument dengan menggunakan tehknik *alpha cronbach*, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,5$ dan sering disebut juga (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah suatu indeks yang memajukan sejauh mana jikalau suatu alat pengukur dapat dipercayai atau sudah dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Dari (Ghozali, 2013) Analisis diatas atau disebut juga regresi linear sederhana adalah analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Dalam penelitian ini analisa linear sederhana digunakan untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh dari variabel kualitas sumber daya manusia bagi kinerja terhadap pegawai, dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kualitas Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 sering juga digunakan untuk pengukuran sebuah atau variasi dari suatu variabel bebas yang menerangkan atau menjelaskan kontribusi atau cara dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi R^2 tersebut juga terletak pada suatu angka atau nilai 1. Yang artinya juga nilai tersebut adalah mampu menerangkan atau menjelaskan variasi dan disebut juga jenis-jenis variabel terikat. nilai R^2 lebih kecil dari satu.

Kemampuan dari variabel bebas menerangkan variasi atau model atau jenis variabel terikat sangatlah terbatas. Dari nilai koefisien determinasi R^2 terletak mendekati salah satu dan yang berarti variabel bebas hampir sama dan semua tentang informasi yang dibutuhkan agar untuk memprediksi variasi variabel dependent. Ada beberapa kelemahan atau kekurangan dari koefisien determinasi yaitu akan terjadi suatu pembiasan dari jumlah atau nilai variabel bebas maka R^2 akan mengalami perubahan. Apabila nilai R^2 sangat signifikan dari nilai terhadap variabel terikat. Analisa data menggunakan SPSS versi 20.0

5. Uji t –test

Uji parsial atau uji (t test) dapat digunakan agar untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent secara individual terhadap variabel dependent. Pengambilan keputusan selalu dilakukan dengan mengamati atau melihat nilai signifikansi pada tabel coefficients tersebut. Biasanya juga dasar pengujian ini dilakukan dengan juga tingkat kepercayaan sebesar 95% atau (Sembilan puluh lima Persen) atau dengan taraf signifikannya 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria uji statistik t ;

- a. jika nilai signifikansi uji t < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah tidak ada atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. jika nilai signifikansi uji t > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya adalah adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

Validitas juga adalah merupakan suatu indikasi alat yang dapat diukur yang dapat menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), jika r hitung lebih besar dari r tabel ($df = n-k$, $\alpha = 5\%$) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada Tabel r.

No	Butir Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Status butir
A. Kualitas Sumber Daya Manusia				
1.	Kemampuan Fisik	0.606	0.306	Valid
2.	Kemampuan Intelektual	0.674	0.306	Valid
3.	Kemampuan Psikologis	0.662	0.306	Valid
4.	Pengalaman Kerja	0.700	0.306	Valid
5.	Motivasi Kerja	0.488	0.306	Valid

A. Kinerja Pegawai				
1.	Kualitas Kerja	0.559	0.306	Valid
2.	Kuantitas Kerja	0.737	0.306	Valid
3.	Ketepatan waktu	0.703	0.306	Valid
4.	Kemandirian	0.695	0.306	Valid
5.	Efektivitas	0.780	0.306	Valid

TABEL VIII

VALIDITAS VARIABLE KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2023

Hasil pada uji validitas diatas untuk variabel kualitas pada sumber daya manusia dengan lima indikator menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kemampuan fisik sebesar 0,606. Koefisien korelasi kemampuan intelektua 0,704. Koefisien korelasi kemampuan psikologis sebesar 0,662. Koefisien korelasi pengalaman kerja 0,700. Koefisien korelasi motivasi kerja 0,484. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,3061 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai dengan lima indikator menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kualitas kerja sebesar 0,559. Koefisien korelasi kuantitas kerja sebesar 0,737. Koefisien korelasi ketepatan waktu sebesar 0,703. Koefisien korelasi kemandirian sebesar 0,695. Koefisien korelasi efektivitas sebesar 0,780, keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,361, dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien *cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur reabilitas.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> hasil perhitungan	<i>Cronbach Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0, 774	0,60	Reliabel

TABEL IX

UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2023

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian pada Tabel 9 diketahui kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's Alpha* 0,728 dan 0,774 lebih besar dari 0,60. Disimpulkan kedua variable penelitian ini dinyatakan reliabel. maka variabel tersebut dapat diandalkan untuk ditetapkan untuk analisis selanjutnya.

3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Adanya analisis pada regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel kinerja pegawai, dengan bentuk persamaan bagi regresi sederhana sebagai berikut ini adalah : $Y = a + bX$.

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya maka juga sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.797	3.436		.523	.605
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.987	.172	.734	5.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

TABEL X

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2023

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 1,797 + 0,987X$

Keterangan dari persamaan pada regresi linier sederhana adalah juga sebagai berikut:

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 1,797 artinya jika variabel kualitas sumber daya manusia dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia.
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,987 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,987 atau 98,7%.

4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.522	1.72636
a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia				

TABEL XI

KOEFSISIEN DETERMINASI

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2023

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong tergolong tinggi. Guna menentukan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong.

Dapat digunakan koefisien korelasi (r^2) 0,734 berarti berada pada kisaran 0,71 - 0,90. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan koefisien determinasi atau R square = 0,539 atau 53,9%. Hal ini berarti bahwa Kinerja pegawai sebesar dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong, sedangkan sisanya juga yaitu sebesar 46,1% ditentukan oleh berbagai variabel lain dari yang tidak diteliti dan dalam penelitian ini misalnya pengawasan.

B. Pembahasan

Hasil analisa data menggunakan regresi linear sederhana, dimana ada pengaruh pada kualitas sumber daya manusia terhadap kepada kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong diperoleh $Y = 1,797 + 0,987X$, dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,797. Nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0,987 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin pada variabel kualitas sumber daya manusia maka variabel Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,987.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebesar 64.9%. dengan kelebihan 35,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kualitas sumber daya manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong. Faktor-faktor lain diantaranya adalah pengawasan.

Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel kualitas sumber daya manusia yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk selalu mengetahui pengaruh pada variabel sebagai independen yang secara pasial terhadap variabel yang dependen bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki memiliki nilai $0.000 < 0.05$ artinya adalah signifikan. sedangkan $t_{hitung} 5.720 >$ dari $t_{tabel} 1.7011$, berarti juga berpengaruh signifikan. Artinya variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikan 5 persen $t_{hitung} 5.720 >$ dari $t_{tabel} 1.7011$.

2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 64.9%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dimana 64.9%. perubahan dari variabel dependen yang dalam

hal ini adalah kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sorong dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

3. Hasil uji validitas data terlihat variabel kualitas sumber daya manusia pada indikator sistem pengalaman kerja berpengaruh dominan dengan nilai r-hitung tertinggi 0.700 dan terendah 0,488 sedangkan indikator pada variabel Kinerja pegawai yang paling dominan adalah efektivitas kerja dengan nilai r-hitung tertinggi adalah 0.780 dan terendahnya 0,559.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Amin, A.-A., Alfia, N., Subeno, H., Andespa, W., & Sabri, S. (2023). The Effect of Claim Service Quality on the Decision to Buy Sharia Insurance Products (Case study on Sharia Insurance in Indonesia). *GIC Proceeding*, 1, 396–407.
- Al-Amin, A.-A., & Andespa, W. (2022). Income and Cost Analysis of Profitability in the Baitul Maal Wa Tamwil Sidogiri Savings and Loans Cooperative, Mempawah Branch. *JOVISHE: Journal of Visionary Sharia Economy*, 1(1), 75–87.
- Al-Amin, A.-A., Andespa, W., & Bashir, H. (2022). Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Sidogiri Unit Cabang Sui Kunyit Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil di Desa Sui Kunyit Hulu. *BULLETT: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(6), 1214–1227.
- Doni, A. H., Al-Amin, A.-A., & Alfiona, F. (2022). LITERATUR REVIEW: EFEK PENDAPATAN DAN SUBSTITUSI DITINJAU DARI EKONOMI ISLAM DAN KONVENSIONAL. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah (JIEMAS)*, 1(3), 144–151.
- i A. iMiransyah, i2012. iBeberapa iFaktor iYang iMempengaruhi iKinerja iKaryawan iJurnal iIlmu-Ilmu iSosial, iVol. i4, iNo. i2.
- Afandi, iP. i2018. iManajemen iSumber iDaya iManusia i(Teori, iKonsep idan iIndikator). i(Riau: iZanafa iPublishing)
- Arikunto, iSuharsimi. i2014. iProsedur iPenelitian iSuatu iPendekatan iPraktik. i (Jakarta, iRineka iCipta)
- Badan iNasional iPenganggulangan iBencana, i2010. iRencana iStrategi iPenganggulangan iBencana iTahun i2010-2014, iPenerbit i: iBumi iAksara, iJakarta.
- Dessler, iG, i2015. iManajemen iSumber iDaya iManusia. iJakarta: iSalemba iEmpat.
- Edy iSutrisno, i2013. iManajemen iSumber iDaya iManusia, i(Jakarta, iPenerbit iKencana iPrenada iMedia iGroup)

Edward iClan, i2023. iTransparansi iPelayanan iPublik, iJurnal iUniversitas iKristen iPapua iKota iSorong, iPapua iBarat

Endang iSusilo iWardani, i2021. i"iPengaruh iPelatihan iTerhadap iKinerja iKaryawan iPada iPT. iElectronic iCity," i iJurnal iDimensi, i10.1 i

Fiman, i iA. i2019. iThe iEffect iof iCarrie iDepelopment iof i iEmployee iPerformance iat iAswin iHotel iand iSpa iMakassar. iJurnal iManajemen iBisnis, i8 i i(1), i133-146

Ghozali, ilmam, i2010. iAplikasi iAnalisis iMultivariat idengan iProgram iSPSS., i(Semarang, iBadan iPenerbit i iUndip)

Hani iT. iHandoko, i2010. iManajemen iPersonalia idan iSumber idaya iManusia, i(Yogyakarta, i iBPFE)

Hasibuan, iM.,2012. iManajemen iSumber iDaya iManusia. i(Jakarta: iBumi iAksara)

Inyoman iGede iMarta, i2023. iManajemen iSumber iDaya iManusia, iPenerbit i: iPT. iMifandi iMandiri iDigital, iSumatera iUtara.

Marzuki, i i2010. iMetodologi iRiset, i(Yogyakarta: iEkonesia)

Melayu iS.P iHasibuan, i2017. iManajemen iSumber iDaya iManusia, iPT. iBumi iAksara i(Jakarta: iPT. iBumi iAksara).

Nanda, iA. iSatria. i2017. iPengaruh iKepemimpinan, iDisiplin iKerja idan iMotivasi iTerhadap iKinerja iKaryawan, iGraha iPustaka iMedia iUtama, iSurabaya.

Nazir, iMoh, i2011. iMetode iPenelitian, iCetakan iKelima, i(Jakarta, iPenerbit iGhalia iIndonesia)

Ndraha iTalizidulu, i2017. iPengantar iTeori iPengembangan iSumber iDaya iManusia. i(Jakarta; iRineka iCipta)

Peraturan iPresiden iRI i(PERPRES) iNomor i8 iTahun i2008 itentang iBadan iPenganggulangan iBencana

Prawirosentono, iSuyadi, i2009. iManajemen iSumber iDaya iManusia iKebijakan iKinerja iPegawai i(Yogyakarta i: iBPFE)

Putra iChairy, i2017. i"iPengaruh iLingkungan iKerja iDan iKarakteristik iIndividu iTerhadap iKinerja iKaryawa idi iPT. iTirta iRaya iAbadi iMedan," ino. i2. i

Robbins, iStephen iP i& iMary iCoulter. i2010. iManajemen iJilid i1, iditerjemahkan ioleh iBob iSabran, iWibi i i i iHardani. iEd.10, iCet13-. i(Jakarta: iErlangga)

Robbins, i2017. i"iManajemen iPenilaian iKinerja, iPenerbit iGaya iMedia," iDalam iBintoro iDan iDaryanto.

Rivai, iVeithzal idan iElla iDjauhari iSagala. i2013. iManajemen iSumbert iDaya iManusia iUntuk iPerusahaan, i i(Jakarta, iRajawali iPers) i

Sedarmayanti, i2017. iManajemen iSumber iDaya iManusia iReformasi iBirokasi idan i
iManajemen i i i iPegawai iNegeri iSipil,. iCetakan ike i-16 i,Edisi iRevisi., i i i i(Bandung,
iPenerbit iRefika iAdiatama)

Siagian, iSondang iP, i2013. iManajemen iSumber iDaya iManusia. i(Jakarta; iBumi iAksara)

Sulistiyani idan iRosida, i2018. iManajemen iSumber iDaya iManusia iReformasi iBirokasi idan
i iManajemen i i iPegawai iNegeri iSipil,. iCetakan ike i-16 i,Edisi iRevisi., i i i i(Jakarta,
iPenerbit iRineka) i

Sondang, iP. iSiagian. i2011.Manajemen iSumber iDaya iManusia. i(Jakarta: iBumi iAksara) i

Sutrisno, iEdy. i i2012. iManajemen iSumber iDaya iManusia. i(Surabaya: iGramedia)

Sudarmanto, i i2009. iKinerja i idan i iPengembangan i iKompetensi i iSDM. i(Yogyakarta:
iPustaka i iPelajar)

Sugiyono, i2018. iMetode iPenelitian iKuantitatif. i(Bandung: iAlfabeta) iGramedia iPustaka
iUtama. iJakarta

Sugiyono, i2020. iMetode iPenelitian iPendidikan iPendekatan iKuantitatif, iKualitatif idan
iR&D i(Jakarta: iPenerbit : iAlfabeta).

Umam iKhaerul, i2010. iPerilaku iOrganisasi, iCetakan ill i(Bandung: iPustaka iSetia)

Yuliantari, i2016. iPengaruh iGaya iKepemimpinan iTerhadap iKinerja iPegawai iPada iKantor
iKelurahan iJatimurni iBekasi. i

Wilson iBangun, i2012. iManajemen iSumber iDaya iManusia, i(Bandung, iErlangga) i