

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Temuan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS Versi 26. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Pada penelitian ini peneliti membagi angket kepada responden sebanyak 10 butir untuk variabel X dan 10 butir untuk variabel Y jadi total angket 20 butir. Setelah angket yang telah diedarkan dan telah dikembalikan oleh responden kepada peneliti dengan jumlah yang sama tanpa ada kekurangan angket dan telah dijawab semuanya sesuai dengan ketentuan. Kemudian peneliti melakukan pengelompokan hasil jawaban yang telah dijawab oleh responden untuk melakukan perhitungan guna mengetahui hasil jawaban responden yang telah dijawab untuk dilakukan perhitungan seperti berikut ini:

4.1.1 Gambaran Identitas Responden

Dalam gambaran umum mengenai pegawai ini akan disajikan data yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada

33 orang pegawai. Pengumpulan data dari penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, dilakukan dengan cara menyebarkan angket secara langsung untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahannya. Dalam gambaran pegawai ini akan disajikan data mengenai profil pegawai yang terdiri atas jenis kelamin, umur dan pendidikan.

4.1.2 Pengelompokan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara Menurut Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Pengelompokan Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	26	78,79
2	Perempuan	7	21,21
Jumlah.....		33	100

Sumber: diolah Peneliti, 2022

Dari tabel tersebut bahwa dari 33 responden yang diteliti ternyata 78,79 % adalah laki-laki dan 21,21 % merupakan perempuan dan sesuai dengan tabel tersebut responden terbanyak adalah laki-laki. Jadi pegawai yang jumlah terbanyak dan mendominasi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara adalah laki-laki.

4.1.3 Pengelompokan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara Menurut Tingkat Umur

Tabel 4.2
Pengelompokan Pegawai Menurut Tingkat Umur Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

No.	Umur Pegawai	Jumlah	Persentase %
1	20-30 tahun	17	51,52
2	31-40 tahun	10	30,30
3	41-50 tahun	5	15,15
4	> 51 tahun	1	3,03
Jumlah.....		33	100

Sumber: diolah Peneliti, 2022

Dari data tabel tersebut dapat diketahui bahwa komposisi umur pegawai 20-30 tahun tahun berjumlah 17 orang atau 51,52%, pegawai yang berumur 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau 30,30%, pegawai yang berumur 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 15,15%, pegawai yang berumur di atas 51 tahun tahun berjumlah 1 orang atau 3,03%.

Dari data tabel di atas dapat kita lihat pegawai menurut umur yang paling banyak adalah responden dengan usia 20-30 tahun dan pegawai yang paling sedikit adalah umur > 50 Tahun.

4.1.4 Pengelompokan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi dalam kehidupannya di masyarakat. Di samping itu latar belakang pendidikan akan menjadi dasar berpikir dan lebih ahli sesuai dengan

spesifikasi pendidikan dengan pekerjaannya di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Tabel di bawah ini disajikan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.3
Pengelompokan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SLTA	-	-
2	D-3	-	-
3	S-1	31	93,94
4	S-2	2	6,06
Jumlah.....		33	100

Sumber: diolah Peneliti, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan SLTA berjumlah tidak ada, latar pendidikan D-3 berjumlah tidak ada, latar pendidikan S-1 berjumlah 31 atau 93,94%, latar pendidikan S-2 berjumlah 2 orang atau 6,06 %.

Dari data tersebut, latar belakang S-1 merupakan pegawai yang terbesar Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yakni sebanyak 31 orang atau 93,94%.

4.2 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan suatu cara untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk

diolah angketnya. Angket yang telah diedarkan oleh peneliti kepada responden sebanyak 33 orang telah dikembalikan seluruhnya dan soal yang jumlahnya 10 butir untuk Sumber Daya Manusia dan 10 butir untuk Efektivitas Kerja telah dijawab sesuai dengan petunjuk penelitian.

4.3 Analisis Data

Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 4 *option* jawaban yaitu A, B, C, dan D untuk setiap item butir soal dengan bobot sebagai berikut:

1. *Option* / Alternatif A bobotnya 4
2. *Option* / Alternatif B bobotnya 3
3. *Option* / Alternatif C bobotnya 2
4. *Option* / Alternatif D bobotnya 1

Pertanyaan yang disusun dalam angket ini adalah terbagi atas (1-10) tentang variabel X yaitu Sumber Daya Manusia dan (11-20) tentang variabel Y yaitu Efektivitas Kerja.

4.3.1 Uji Validitas Variabel X

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan SPSS Versi 26 *bivariate pearson*.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X
(Sumber Daya Manusia)

[illegible]

Correlations												
X08	Pearson Correlation	,564**	0,340	0,224	0,200	0,002	0,243	,402*	1	,514**	0,080	,617**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,053	0,211	0,264	0,991	0,174	0,020		0,002	0,657	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X09	Pearson Correlation	,527**	0,336	0,126	-0,057	0,211	0,104	0,286	,514**	1	0,114	,531**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,056	0,486	0,753	0,239	0,567	0,107	0,002		0,529	0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	-0,059	,427*	0,252	,415*	,400*	0,317	,381*	0,080	0,114	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	0,743	0,013	0,158	0,016	0,021	0,072	0,029	0,657	0,529		0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	,553**	,550**	,664**	,453**	,589**	,647**	,668**	,617**	,531**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Dasar pengambilan uji validitas pearson *product moment* adalah:

Perbandingan nilai r hitung dengan r tabel

1. Jika nilai r hitung > r tabel = Valid
2. Jika r hitung < r tabel = tidak Valid

Nilai r tabel dengan N = 33 pada taraf signifikan 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh r tabel sebesar **0,344**.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan variabel X sumber daya manusia didapatkan item X01 diperoleh nilai r hitung sebesar **0,553**, maka setelah dibandingkan dengan nilai r tabel dengan N = 33 pada taraf signifikan 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh r tabel sebesar **0,344**. Maka item nomor 1 didapatkan nilai r hitung > r tabel maka hasilnya Valid. Setelah membandingkan item nomor X02 sampai X10, maka semuanya valid.

Melihat nilai signifikansi (sig.) adalah:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 = valid

Correlations												
X07	Pearson Correlation	0,182	0,060	,397*	,351*	0,011	0,267	1	,487**	,370*	0,232	,572**
	Sig. (2-tailed)	0,311	0,739	0,022	0,045	0,951	0,132		0,004	0,034	0,194	0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X08	Pearson Correlation	0,103	0,292	0,300	,567**	0,315	0,240	,487**	1	0,015	,432*	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,568	0,100	0,090	0,001	0,074	0,179	0,004		0,934	0,012	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X09	Pearson Correlation	0,297	0,072	,613**	0,250	-0,024	-0,091	,370*	0,015	1	0,301	,489**
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,692	0,000	0,161	0,893	0,614	0,034	0,934		0,088	0,004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	0,124	,405*	,629**	,360*	,351*	0,186	0,232	,432*	0,301	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	0,491	0,019	0,000	0,040	0,045	0,301	0,194	0,012	0,088		0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	,555**	,514**	,613**	,647**	,488**	,503**	,572**	,635**	,489**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,000	0,000	0,004	0,003	0,001	0,000	0,004	0,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Dasar pengambilan uji validitas pearson product moment adalah:

Perbandingan nilai r hitung dengan r tabel

3. Jika nilai r hitung $>$ r tabel = Valid

4. Jika r hitung $<$ r tabel = tidak Valid

Nilai r tabel dengan N = 33 pada taraf signifikan 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh r tabel sebesar **0,344**.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan variabel Y Efektivitas Kerja didapatkan item X01 diperoleh nilai r hitung sebesar **0,555**, maka setelah dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $N = 33$ pada taraf signifikan 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh r tabel sebesar **0,344**. Maka item nomor 1 didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel maka hasilnya Valid. Setelah membandingkan item nomor X02 sampai X10, maka semuanya valid.

Melihat nilai signifikansi (sig.) adalah:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ = valid
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ = tidak valid.

Dari perhitungan uji validitas tabel 4.5 di atas maka soal item nomor X01 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 setelah dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05, maka $0,001 < 0,05$ maka nilai signifikansi hasilnya Valid.

4.3.3 Uji Reliabilitas Variabel Bebas (X)

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel X
(Sumber Daya Manusia)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,784	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	24,4242	36,377	0,407	0,771
X02	24,3939	37,121	0,423	0,769
X03	24,5152	35,320	0,555	0,753
X04	24,0303	38,280	0,303	0,783
X05	24,0606	36,059	0,456	0,765
X06	24,5152	34,133	0,506	0,758
X07	24,1818	35,528	0,564	0,752
X08	24,6061	35,246	0,482	0,761
X09	24,0000	37,625	0,407	0,771
X10	24,0000	36,938	0,431	0,768

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variable X Sumber Daya Manusia sebesar **0,784** lebih besar dari pada **0,60** maka dapat dikatakan reliabel.

4.3.4 Uji Reliabilitas Variabel Terikat (Y)

Sesuai dengan perhitungan pada uji reliabilitas variabel bebas, maka metode yang sama akan dilakukan perhitungan uji reliabilitas variabel terikat Y menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Y
(Efektivitas Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	25,0303	27,843	0,392	0,752
X02	24,8485	28,820	0,361	0,755
X03	24,1515	28,195	0,496	0,737
X04	24,7576	27,752	0,535	0,732
X05	24,9394	28,934	0,321	0,762
X06	24,7273	29,017	0,351	0,756
X07	24,6364	28,426	0,440	0,744
X08	25,0000	28,187	0,528	0,734
X09	24,2424	29,189	0,335	0,758
X10	24,4848	26,758	0,587	0,724

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variable Y Sumber Daya Manusia sebesar **0,765** lebih besar dari pada **0,60** maka dapat dikatakan reliabel.

4.3.5 Uji Regresi Sederhana

Dalam menentukan uji regresi variabel X (Sumber Daya Manusia) terhadap Variabel Y (Efektivitas Kerja) maka dilakukan perhitungan uji regresi sederhana, yang dirumuskan dalam persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = a + b (x)$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = Konstanta

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen pada variabel independen.

x = variabel dependen (Efektivitas Kerja) yang mempunyai nilai tertentu.

Berikut persamaan rumus linear harga a dan b yang didapat dari perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS Versi 26 seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Tabel Penolong Menghitung Persamaan
Regresi Linear Sederhana

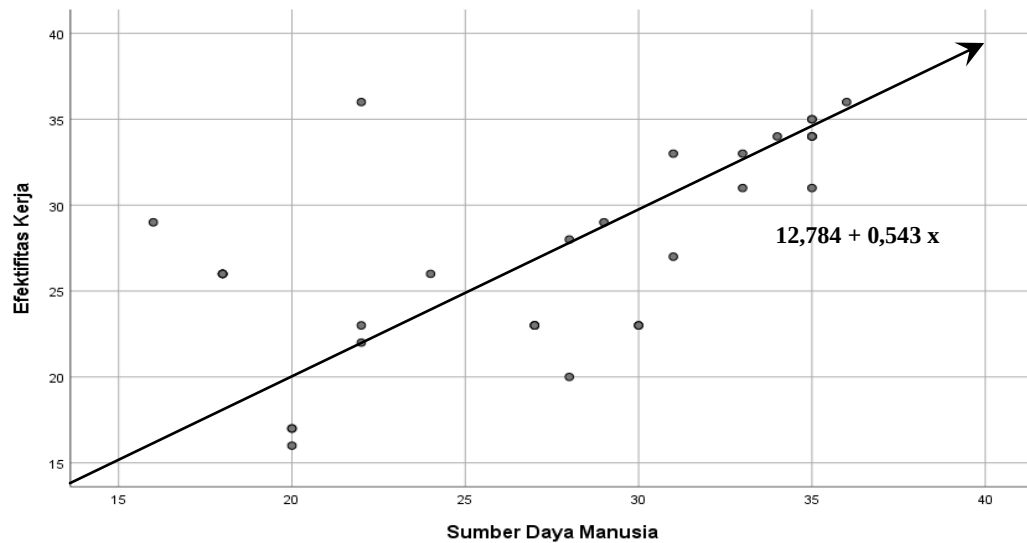
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,784	3,469		3,686	0,001
	Sumber Daya Manusia	0,543	0,125	0,615	4,342	0,000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Berdasarkan hasil penghitungan harga koefisien $a = 12,784$ dan $b = 0,543$, maka persamaan linear sederhana dengan rumus $Y_i = a + b(x)$ antara Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja yakni : $Y^i = 12,784 + 0,543 x$. Melalui persamaan ini maka dapat diprediksi hubungan variabel X dan Y positif, yang menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (X) dipengaruhi oleh variabel Efektivitas Kerja (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupayen Nias Utara.

Tampak dalam hasil analisis tersebut di atas bahwa bentuk dalam grafik arah dari regresi linear sederhana antara variabel X dan Y yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Grafik *Scatter Plot*
arah regresi linear X terhadap Y



Grafik di atas diperoleh titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear bersifat positif dimana bahwa semakin meningkatnya Sumber Daya Manusia maka semakin meningkatnya juga Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Sebaliknya turunnya Efektivitas Kerja maka akan semakin menurunnya juga Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui kehandalan korelasi antara variabel X dan Y dimana H_a : “Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara dan H_o : Tidak Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, Maka berikut langkah-langkah dalam menguji hipotesis:

4.3.6.1 Pengujian Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perolehan tentang Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja maka untuk mempermudah mendapatkan koefisien korelasi, maka telah dimuat hasil perhitungan koefisien korelasi dari tabel di bawah ini menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Perhitungan Koefisien Korelasi Antara
Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja
Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Nias Utara

Correlations			
		Sumber Daya Manusia	Efektivitas Kerja
Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.615**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	33	33
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara **Sumber Daya Manusia (X)** terhadap **Efektivitas Kerja (Y)** diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi $< 0,05$ hasilnya berkorelasi. Dari data tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa **0,000** $<$ **0,05**, jadi Sumber Daya Manusia (X) dan Efektivitas Kerja (Y) mempunyai korelasi. Nilai *pearson correlation* **0,615** maka berada di antara kriteria korelasi yang sangat kuat, serta bersifat positif artinya semakin tinggi Sumber Daya Manusia semakin tinggi juga Efektivitas Kerja atau semakin rendah Sumber Daya Manusia semakin rendah juga Efektivitas Kerja. Nilai *pearson correlation* **0,615** kemudian dikonsultasikan pada *r Product Moment* dimana $N = 32$ terhadap taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{\text{tabel}} = \mathbf{0,344}$ maka Nilai *pearson correlation* lebih besar dari r_{tabel} atau **0,624** $>$ **0,344**. Jadi dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (X) dan Efektivitas Kerja (Y) memiliki hubungan/pengaruh.

4.3.6.2 Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 4.10
Besarnya Sumbangan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya
Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Nias Utara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	0,378	0,358	4,676
a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia				

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Dari output di atas, didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,615 yang artinya pengaruh variable Sumber Daya Manusia (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) sangat kuat. Nilai R square (Koefisien determinasi) sebesar 0,378 (37,8%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan Sumber Daya Manusia (X), menerangkan variasi variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 37,8% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 62,2%.

Jadi besarnya sumbangan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara sebesar = 37,80%.

4.3.6.3 Uji t

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat

dijelaskan pada Tabel 4.16 adalah:

Tabel 4.11

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,784	3,469		3,686	0,001
	Sumber Daya Manusia	0,543	0,125	0,615	4,342	0,000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kepercayaan adalah 4,342 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 artinya secara individu variabel Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

Hitung t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 31) = \mathbf{2,039}$

Dari perhitungan di atas $t_{hitung} = 4,342$ dan $t_{tabel} = \mathbf{2,039}$. Sedangkan kriteria

Uji t : H_a diterima jika $-t_{(1-1/2\alpha)} < t_{hitung} < t_{(1-1/2\alpha)}$ untuk harga-harga t_{hitung}

lainnya H_o ditolak. Berdasarkan kriteria tersebut ternyata harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\mathbf{4,342} > \mathbf{2,039}$ dalam arti hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o

ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa: “Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”.

4.3.6.4 Pengujian Ketepatan Model (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu Sumber Daya Manusia (X) secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak.

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,250	1	412,250	18,854	,000 ^b
	Residual	677,811	31	21,865		
	Total	1090,061	32			
a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia						

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS Versi 26, November (2022)

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah:

Hitung F tabel = $F(k ; n-k) = F(1 ; 31) = 4,17$

Berdasar tabel 4.17 didapat nilai F hitung **18,854** dengan F sig. **0,000** dimana F sig. **0,000** lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

4.4 Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk megembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Menurut Akmal berpendapat dalam Donni J.P dan Agus Garnida (2019:11), menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil yang dibandingkan oleh manusia untuk memberikan nilai yang diharapkan. Menurut Gibson sebagaimana dikutip Donni J.P dan Agus Garnida (2019:11), mengatakan efektivitas kerja adalah konteks perilaku individu dalam organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efesiensi, fleksibel, kepuasan, sifat keunggulan, dan pengembangan.

Dari hasil penganalisaan, perhitungan data dan pengujian hipotesis, maka dalam penelitian ini peneliti memperoleh gambar dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penghitungan harga koefisien $a = 12,784$ dan $b = 0,543$, maka persamaan linear sederhana dengan rumus $Y_i = a + b(x)$ antara Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja yakni : $Y^i = 12,784 + 0,543 x$. Melalui persamaan ini maka dapat diprediksi hubungan variabel X dan Y positif, yang menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (X) dipengaruhi oleh variabel Efektivitas Kerja (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

2. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara **Sumber Daya Manusia** (X) terhadap **Efektivitas Kerja** (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi $< 0,05$ hasilnya berkorelasi. Dari data tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa **0,000 < 0,05**, jadi Sumber Daya Manusia (X) dan Efektivitas Kerja (Y) mempunyai korelasi. Nilai *pearson correlation* **0,615** maka berada di antara kriteria korelasi yang sangat kuat, serta bersifat positif artinya semakin tinggi Sumber Daya Manusia semakin tinggi juga Efektivitas Kerja atau semakin rendah Sumber Daya Manusia semakin rendah juga Efektivitas Kerja. Nilai *pearson correlation* **0,615** kemudian dikonsultasikan pada *Product Moment* dimana $N = 32$ terhadap taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{\text{tabel}} = \mathbf{0,344}$ maka Nilai *pearson correlation* lebih besar dari r_{tabel} atau **0,624 > 0,344**. Jadi dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (X) dan Efektivitas Kerja (Y) memiliki hubungan/pengaruh..
3. Dari perhitungan korelasi, didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,615 yang artinya pengaruh variable Sumber Daya Manusia (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) sangat kuat. Nilai R square (Koefisien determinasi) sebesar 0,378 (37,8%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan Sumber Daya Manusia (X), menerangkan variasi variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 37,8% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 62,2%.

4. Dari perhitungan di atas $t_{hitung} = 4,342$ dan $t_{tabel} = 2,039$. Sedangkan kriteria Uji t : H_a diterima jika $-t_{(1-1/2\alpha)} < t_{hitung} < t_{(1-1/2\alpha)}$ untuk harga-harga t_{hitung} lainnya H_o ditolak. Berdasarkan kriteria tersebut ternyata harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,342 > 2,039$ dalam arti hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa: “Ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”.
5. Berdasarkan perhitungan nilai F hitung **18,854** dengan F sig. **0,000** dimana F sig. **0,000** lebih kecil daripada 0,05 maka H_o ditolak. Dapat diartikan bahwa secara Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).