

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS PERSONIL DI KOPERASI OSSEDA

FAOLALA PEREMPUAN NIAS

Feronika Zendrato¹, Irsad Lubis²

^{1,2}Universitas Sumatera Utara
feronikazendrato2000@gmail.com¹, Irsad@usu.ac.id²

ABSTRAK

Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias merupakan koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam, pelatihan, dan juga memproduksi minyak kelapa murni, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas personil dan mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Data disebarikan melalui angket kepada responden sebanyak 30 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas data, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pengaruh kualitas SDM terhadap produktivitas pegawai di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias memiliki nilai sebesar 56,5% berdasarkan hasil uji koefisien determinan. (2) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas SDM mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pegawai dan Produktivitas

ABSTRACT

The Osseda Faolala Perempuan Nias Cooperative is a cooperative that operates in the fields of savings and loans, training, and also produces pure coconut oil. This research was conducted with the aim of finding out the influence of the quality of Human Resources (HR) on personnel productivity and knowing how much influence the quality of HR has on employee productivity. . This research uses quantitative methods with a survey design. Data was distributed via questionnaire to 30 respondents. Data were analyzed using validity tests, data reliability tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, simple linear regression tests and hypothesis tests (t tests). The research results show: (1) The influence of HR quality on employee productivity at the Osseda Faolala Perempuan Nias Cooperative has a value of 56.5% based on the results of the determinant coefficient test. (2) The results of the regression analysis show that the quality of human resources has an influence on employee productivity

Keywords: Human Resources, Employees and Productivity

PENDAHULUAN

Perubahan zaman di era globalisasi membawa tantangan bagi semua kalangan perusahaan, termasuk dalam hal kinerja dan produktivitas yang menjadi fokus dan kunci dalam memenangkan persaingan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang berkemampuan menciptakan bukan saja nilai kooperatif tetapi nilai kompetitif - inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelegence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata - mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, tenaga otot dan sebagainya (Sutrisno 2017). Adapun ciri - ciri SDM berkualitas terbagi menjadi empat bagian,

yaitu: a. memiliki pengetahuan penuh tentang akan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, b. mampu melaksanakan tugas - tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan (*skills*) yang diperlukan, c. bersikap produktif, *inovatif / kreatif*, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, *loyal*, dan sebagainya. Dengan hal seperti itu perusahaan yang baik tidak akan pernah mengabaikan sumber daya manusia mereka, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang menjadi lebih baik.

Adapun indikator sumber daya manusia menurut Miner dalam (Edison et al, 2017) yaitu menyatakan: 1) kualitas intelektual meliputi



pengetahuan dan keterampilan, 2) kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3) pendidikan adalah usaha untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik dibagian rohani maupun jasmani, 4) memahami bidangnya, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja ini harus diperoleh sebelum bekerja, 5) penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif / jam kerja yang hilang dan 6) semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan yang ditunjukkan seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat, dan lebih baik.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja yang dimaksud adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dikarenakan keberhasilan koperasi bergantung dari kualitas para pegawai.

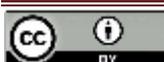
Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara pengeluaran (*ouput*) dengan masukan (*input*). Menurut (Afandi, 2018), produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Adapun yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah a) kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai / pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau lebih ditetapkan oleh lembaga perusahaan, b) kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh pegawai, c) ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

Adapun temuan penelitian yang dapat mendukung teori tersebut antara lain (Rahmadi, 2016) dengan judul pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan Sukajadi kota Bandung. Menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan Sukajadi kota Bandung. Dan

penelitian (Podugge, 2017) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi cabang Gorontalo, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Gorontalo. Hasil R Square sebesar 0,900 atau sebesar 90,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 90,0% kualitas sumber daya manusia mampu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Hasjrat Abadi Gorontalo.

Koperasi mempunyai arti sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus gerakan ekonomi kerakyatan dengan azas kekeluargaan. Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias adalah salah satu Koperasi konsumen yang melaksanakan kegiatan bagi anggota dalam rangka penyediaan barang atau jasa yang dibutuhkan anggota. Koperasi konsumen berperan dalam mempertinggi daya beli sehingga pendapatan riil anggota meningkat. Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias memiliki 3 jenis usaha yaitu: Simpan pinjam, Produk *Virgin Coconut Oil (VCO)*, Training center. Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias yang bergerak diberbagai bidang bertumpu pada produktivitas para personil untuk mencapai tujuan dan visinya. Namun Hal ini terlihat dari beberapa personil yang masih belum paham tentang produk yang dihasilkan, termasuk pemahanan untuk umum bidang pekerjaan disetiap bidang sangatlah kurang. Seperti halnya ketika seorang anggota menanyakan bagian kredit tidak langsung terselesaikan, penggunaan alat - alat kerja / teknologi yang masih belum efisien. Hal - hal seperti ini dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja personil sehingga menghambat tercapainya tujuan. Dari pada itu juga masih terdapat personil yang kurang bersemangat dalam bekerja, terlihat dari pegawai yang minim *inisiatif*, dan sering terjadi keterlambatan pengempitan buku dalam pelayanan pengurus unit maupun anggota.

Permasalahan - permasalahan yang umum terjadi terhadap produktivitas adalah sebuah focus bahwa sangat penting peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang di butuhkan saat ini. Adapun temuan penelitian yang dapat mendukung teori tersebut antara lain (Rahmadi, 2016) dengan judul pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan Sukajadi kota Bandung.



Menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan Sukajadi kota Bandung. Dan penelitian (Podugge, 2017) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi cabang Gorontalo, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Gorontalo. Hasil R Square sebesar 0,900 atau sebesar 90,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 90,0% kualitas sumber daya manusia mampu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Hasjrat Abadi Gorontalo.

Koperasi mempunyai arti sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus gerakan ekonomi kerakyatan dengan azas kekeluargaan. Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias adalah salah satu Koperasi konsumen yang melaksanakan kegiatan bagi anggota dalam rangka penyediaan barang atau jasa yang dibutuhkan anggota. Koperasi konsumen berperan dalam mempertinggi daya beli sehingga pendapatan riil anggota meningkat. Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias memiliki 3 jenis usaha yaitu: Simpan pinjam, Produk *Virgin Coconut Oil (VCO)*, Training center. Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias saat ini belum mencapai target kerja yang maksimal, Hal ini terlihat dari beberapa personil yang masih belum paham tentang produk yang dihasilkan, termasuk pemahaman umum bidang pekerjaan disetiap bidang sangatlah kurang,. Seperti ketika anggota menanyakan bagian kredit, haruslah menunggu pegawai di bidang tersebut Selain itu, penggunaan alat - alat kerja/teknologi yang masih belum efisien. Hal - hal ini dapat memberi pengaruh terhadap pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja, hal ini terjadi bisa jadi disebabkan oleh komitmen rendah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Jika sumber daya manusia yang ada lemah akan memberi dampak negatif pada perkembangan.

Berdasarkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan memfokuskan pada variabel kualitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi produktivitas Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias"

TINJAUAN PUSTAKA

Di Indonesia koperasi mulai di perkenalkan oleh Patih R.Aria Wiria Atmaja pada tahun 1896, dengan melihat banyak para pegawai negeri tersiksa dan menderita akibat bunga yang terlalu tinggi dari rentenir yang memberikan pinjaman uang. Melihat penderitaan tersebut beliau mendirikan Bank untuk para pegawai negeri, beliau mengadopsi system serupa dengan yang ada di Jerman yakni mendirikan koperasi kredit. Beliau berniat membantu orang - orang agar tidak lagi berurusan dengan rentenir. Setelah itu koperasi mulai cepat berkembang di Indonesia, hal ini juga mendorong sifat orang Indonesia yang cenderung bergotong royong dan kekeluargaan dengan prinsip koperasi.

Koperasi konsumen osseda faolala perempuan nias mulai dirintis pada tahun 2005 pasca gempa tsunami oleh sebuah lembaga *Non - Governmental organization* (NGO) penguatan perempuan yaitu perkumpulan sada ahmo dengan membentuk CU primer di daerah bencana terparah yaitu nias barat dan nias selatan dengan mengumpulkan mengajak ibu- ibu untuk berkumpul dan menabung uang sisa-sisa belanja hari - hari.

Pada tahun 2007 CU Primer ini di gabung menjadi samolala di daerah Nias Selatan dan fondranta di daerah Gunungsitoli, Nias, Nias Barat, dan Nias Utara, dan pada saat itu masing-masing CU besar memilih dewan pengurus dan pegawai sesuai dengan undang - undang perkoperasian. Pengurus dan pengawas terpilih memaksimalkan pelayanan bersama dengan lembaga pendamping sehingga pada tahun 2010 kedua CU besar disatukan untuk mempermudah pelayanan dengan nama: "Koperasi Wanita Pesada Faolala Perempuan Nias dengan nomor hokum 518.503/61/BH/II/KK/2011 dengan wilayah 5 kabupaten kota sekepulauan nias. Pada tahun 2020 telah dilakukan Perubahan Anggaran Dasar (PAD) dengan nama "Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias' atau lebih dikenal "OSSEDA" yang mana "OSE" berasal dari bahasa Nias adalah pondok kecil dan "DA" adalah milik kita bersama yang berarti pondok kita bersama sebagai tempat istirahat/berlindung sederhana yang dapat membawa kesejukan bagi orang/penghuni. Dalam baha sederhananya harapannya bahwa koperasi osseda mampu menjadi sarana bagi perempuan akar rumput dalam menjadi tempat dan pilihan masyarakat terutama perempuan sekepulauan untuk menyimpan uang, wadah pengorganisasian dan



pendidikan perempuan guna meningkatkan pengembangan usaha anggota.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Seperti diketahui bahwa setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang dibalik organisasi tersebut oleh sebab itu manusia merupakan kunci kelangsungan keberhasilan sebuah organisasi. Namun dalam keberhasilan suatu perusahaan juga perlu mengetahui kualitas dari pegawainya.

Widodo dalam (Aisyah, 2017), bahwa sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik, sehingga untuk mencapai produktivitas maka sangatlah dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Menurut Kussrianto dalam (Desilia, 2019). Sedangkan menurut Wibowo (Ramadhan, 2017), bahwa kualitas diartikan sebagai memenuhi atau memberikan harapan lebih pada pelanggan.

Menurut Ruky dalam (Leuhery, 2018), bahwa ciri - ciri SDM berkualitas terbagi menjadi empat bagian, yaitu: a) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, b) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, c) Mampu melaksanakan tugas - tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan (*skills*) yang diperlukan dan d) bersikap produktif, *inovatif / kreatif*, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, *loyal*, dan sebagainya.

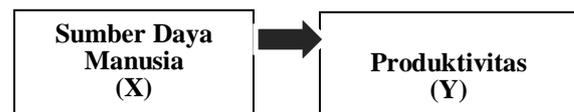
Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri - ciri sumber daya manusia yang berkualitas adalah pengetahuan yang penuh tentang tugas dan tanggungjawab, serta mampu bersikap produktif, inovatif dan mampu bekerjasama dengan orang lain.

Produktivitas merupakan hasil dari bagaimana seorang karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien atau dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa membuang banyak waktu, tenaga, dan biaya. Menurut Sinungan dalam (Burso, 2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Mayssara A. Abo Hassanin dalam

(Asrita, 2022), karakteristik produktivitas pegawai terbagi menjadi enam, sebagai berikut: 1) Kemampuan, kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas. Kemampuan pegawai turut bergantung melalui keterampilan yang dimiliki serta sikap personalitas mereka dalam kerja, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai selalu usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang boleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, 3) Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan sebelumnya, 4) Pengembangan diri Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perkembangan ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi, 5) Mutu, Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu untuk lebih baik dari sebelumnya. Mutu atau kualitas merupakan hasil dari kerjajaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai serta 6) Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan sumber daya (masukan) yang dipergunakan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis 2023

HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Ha : Ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Produktivitas pegawai di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias.

H0 : Tidak ada pengaruh kualitas Sumber daya manusia Terhadap Produktivitas pegawai di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias-KOPFN, JL. Diponegoro Km.4 No 461 A Kota Gunungsitoli Sumatera Utara 22851. Yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh personil di



Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias-K-OFPN yang berjumlah 30 orang di setiap cabang. diantaranya cabang Gunungstoli 9 orang, Nias Utara 3 orang, NISURA 3 orang, Nias Selatan I 3 orang, Nias selatan II 3 orang, Nias barat 4 orang, Nias 3 orang, dan Tabteng 2 orang. Dan penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode penelitan yang digunakan metode kuantitatif (*Quantitatif Research*) adalah suatu metode penelitian yang berifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka - angka (*score*, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang bersumber dari data primer dan data sekunder dengan melakukan, observasi dokumentasi selanjutnya menyebarkan kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan mengumpulkan data melalui formulir-formulir yang diajukan secara tertulis kepada pegawai.

Adapun jawaban dari item instrumen skala likert dalam penelitian ini tentang sumber daya manusia (X) terhadap Produktivitas personil (Y) adalah :

Tabel 1. Angket skala likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: olahan penulis 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memberikan jawaban dari pendahuan di atas terkait Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias? Untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut dapat di lihat dari hasil analisis data penemuan penelitian pada table sebagai berikut:

Tabel 2

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,549	2,730

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 2023

Berdasarkan tabel hasil output SPSS “*model summary*” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi/R square adalah 0,565 atau sama dengan 56,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel X (Kualitas Sumber Daya Manusia) berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Pegawai) sebesar 56,5%.

Sedangkan sisanya (100%-56,5% = 43,5%) dipengaruhi oleh variabel di luar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk menguji sejauh mana hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Produktivitas menggunakan regresi linier sederhana dibawah ini:

Tabel 3

Pengaruh Korelasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	270,707	1	270,707	36,326	,000 ^b
	Residual	208,660	28	7,452		
	Total	479,367	29			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.2023

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah 36,326 dengan tingkat signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Produktivitas Personil (Y).

variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,1$.

Uji hipotesis (uji t)

Selanjutnya pengujian secara parsial (Uji-t) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap

Berdasarkan hasil uji t diatas variabel kualitas sumber daya manusia (X) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,027$ dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan



menggunakan batas signifikansi 0,5 didapat t_{tabel} sebesar 2,048. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Kualitas Sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan memberikan produktivitas sebagai perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang di harapkan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel sumber daya manusia dan variabel produktivitas personil adalah $0,751 > 0,374$ dengan hubungan yang tinggi. Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variabel x mempengaruhi variabel y sebesar 56,5 %, dan sisanya 43,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diperoleh hasil pengujian hipotesis sebesar 6,027 berdasarkan hasil tersebut untuk membandingkan harga t_{tabel} taraf nyata $\alpha = 0,05$ pada $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$. Harga t_{tabel} pada $dk = 28$ dan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dapat di cari pada distribusi t , ternyata harga $t_{tabel} = 2,048$ Jika harga t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,027 > 2,048$ oleh karena itu maka pengujian hipotesis penelitian data di terima dengan hasil korelasi positif. Sehingga dari uraian dari atas dapat disimpulkan H_a dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kualitas SDM dan produktivitas personil di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias, maka diharapkan koperasi perlu menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi personil, pemberian penghargaan dan insentif yang kompetitif yang dapat menjadi motivasi bagi personil dalam peningkatan kinerja diri dan perlu memanfaatkan teknologi seperti pencatatan keuangan, komunikasi, dan pemasaran dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja personilnya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap

Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308-319.

Burso, M.(2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama. Jakarta: Prenadamedia Group

Edison, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Ghozali, I.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.

Maludin, P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, 3(2), 1-5.

Mocodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 2(6), 1108.

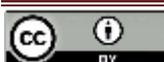
Novatiani, R. A., Novianto, R. A., Christina, V., Asikin, B., & Sarumpet, T. L. (2023). Pengaruh Tata Kelola Koperasi Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekuilmomi*, 5(2), 285-291

Novatiani, R. A., Novianto, R. A., Christina, V., Asikin, B., & Sarumpet, T. L. (2023). Pengaruh Tata Kelola Koperasi Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekuilmomi*, 5(2), 285-291

Safri, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulsel (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).

Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36-46.

<https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
Sahrazad, S., Cleopatra, M., Setyowati, L.,



- Kusuma, A. M., Manurung, L., Wulansari, L., ... & Kamilia, A. N. (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 461-475.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinaga, S.(2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Palalawan Riau” dalam *JOM FISIP*, 3 (2),1-3
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/WirabrajaA. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 47-64.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sutrisno. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Pt.Telkom Indonesia,Tbk Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>

