

Pengembangan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kualitas tenaga kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang

Aji Tuhagana^{1*}, Asep Jamaludin², Wanta³

^{1,2,3} Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang-Indonesia

*aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id

INFO ARTIKEL ABSTRACT

Histori Artikel

Tanggal Submit

Tanggal revisi

Tanggal Accepted

Keywords:

Human Resources

Development,

Quality Education

Personnel

One of the programs implemented by Human Resource Development (HDR) is HR Development. This program aims to develop and improve the quality and abilities of employees with a priority target of improving good performance in order to create company growth. The existence of human resources (HR) is very important and cannot even be replaced or removed from an organization, whether government/private institutions or companies. Its existence is the key that determines the growth and development of the company. Human resources are individuals in the form of humans who are employed in an organization as drivers, conceptualizers and planners to achieve organizational goals. The aim of the research is to obtain information on HR Management Development within the Buana Perjuangan University, Karawang and its influence on the quality of staff (tendik) within the Buana Perjuangan Karawang University environment using descriptive verification methods. The data collection techniques used are through questionnaires, interviews and direct observation. to obtain information about the situation and conditions at the research site. The research results show that human resource development based on research results has a significant positive effect on the quality of educational staff at Buana Perjuangan University, Karawang.

ABSTRAK

Salah satu program yang dilaksanakan oleh *human Resource Developmen* (HDR) adalah Pengembangan SDM. Program ini bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan dengan target prioritas dalam peningkatan kinerja yang baik dalam rangka menciptakan pertumbuhan perusahaan. Eksistensi Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bahkan tidak bisa digantikan ataupun dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi pemerintahan/swasta maupun perusahaan. Keberadaannya menjadi kunci yang menentukan tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan indivisu berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, konseptor dan juga perencana untuk mencapai tujuan

organisasi. Tujuan penelitian untuk mendapatkan informasi Pengembangan Manajemen SDM yang barada di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang dan pengaruhnya terhadap kualitas Staff (tendik) di lingkunhan Universitas Buana Perjuangan Karawang dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif, Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah melalui kuesioner, wawancara dan melakukan observasi langsung guna mendapatkan informasi mengenai situasi dan kondisi di tempat penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berdasarkan hasil penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

1. Pendahuluan

Program Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan bagian yang penting untuk dilakukan. Program ini merupakan sebuah proses untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada hal yang bersifat teknis maupun non-teknikal. Dalam sebuah organisasi, pengembangan SDM merupakan program bagian Human Resource Development (HRD) dengan tujuan adalah untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar karyawan dapat menampilkan hasil kerja yang baik untuk membantu menumbuhkembangkan perusahaan tempat dia bekerja.

Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP Karawang), merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang ada di Kabupaten Karawang, di dirikan oleh Yayasan Pembina Perguruan Tinggi Pangjal Perjuangan (YPPTPP). Sejak mendapatkan ijin operasional tahun 2014 dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan SK Nomor 611/E/O/2014 dan mulai beroperasi menerima pendaftaran mahasiswa Baru tahun 2015 tetang Ijin Operasional Pendirian Universitas Buana Perjuangan Karawang. Untuk Strata Satu (S1) terdiri dari 10 (sepuluh) Program Studi yaitu Manajemen, Akuntansi, Psikologi, Ilmu Hukum, PGSD, PPKn, Farmasi, Teknik Industri, Teknik Informatika, dan Sistem Informasi. Dan sampai tahun 2022, menambah lagi 2 (dua) program studi, yaitu Teknik Mesin dan Pendidikan Agama Islam yang terbagi ke dalam 7 (tujuh) Fakultas sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Fakultas dan Program Studi

No	Fakultas	Program Studi
1	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen
		Akuntansi
2	Teknologi dan Ilmu Komputer	Teknik Informatika
		Sistem Informasi
3	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	PGSD
		PPKn
		PAI
4	Psikologi	Psikologi
5	Hukum	Ilmu Hukum
6	Farmasi	Farmasi
7	Teknik	Teknik Industri
		Teknik Mesin

Sumber: UBP Karawang (2023)

Upaya yang dilakukan UBP Karawang guna mendapatkan kepercayaan masyarakat, maka sesuai Peraturan Pendidikan Tinggi dapat mengajukan Akreditasi kepada Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) setelah operasional 2 tahun sejak berdiri. Maka dari itu, seluruh Prodi di lingkungan UBP Karawang telah terakreditasi oleh BAN-PT pada tahun 2016 dan guna mempertahankan serta meningkatkan mutu perguruan tinggi, maka pada tahun 2018 UBP Karawang mengajukan Akreditasi Institusi ke BAN PT.

UBP Karawang mulai membuka penerimaan mahasiswa baru pada tahun akademik 2015-2016 dan pada tahun akademik 2022-2023, jumlah mahasiswa telah mencapai 12 ribu orang dan meluluskan sarjana sebanyak 3.390 lulusan (Laporan tahunan akademik UBP Karawang, 2022).

Sebagai usaha melengkapi struktur organisasi UBP Karawang, maka Yayasan Buana Pembina Pendidikan Tinggi Pangkal Perjuangan (YPPTPP) melakukan rekrutmen kepegawaian pada bulan April 2015. Rekrutmen ini untuk melengkapi kebutuhan SDM di lingkungan UBP Karawang seperti tenaga pendidik, tenaga kependidikan, jabatan structural pimpinan perguruan tinggi, fakultas dan program studi. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian UBP Karawang, Jumlah dosen sampai tahun 2022 tercatat sebanyak 207 Orang yang tersebar di 12 (dua belas) program studi.

Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam pengelolaan institusi di UBP Karawang adalah tenaga kependidikan. Saat ini, tenaga kependidikan yang bekerja di UBP Karawang tercatat sejumlah 77 personil yang tersebar di berbagai unit kerja sebagai berikut .:

Tabel 1. 2 Data Jumlah Tenaga Kependidikan UBP Karawang

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Tata Usaha	15
2	Keuangan	3
3	Umum	5
4	LPPM	1
5	LPM	1
6	Pusdatin	3
7	Kepegawaian	1
8	Akademik	3
9	SPI	1
10	Kerja sama	1
11	Kemahasiswaan	2
12	Kebersihan	17
13	Keamanan	6
14	Laboran Farmasi	2
15	Laboran Psikologi	1
16	Laboran Teknik Industri	1
17	Laboran Teknik Informatika	1
18	Laboran Sistem Informasi	1
19	Pustakawan	3
20	Marketing	2
21	Staf Yayasan	6
22	Driver	1
	Jumlah	77

Sumber : Kepegawaian UBP Karawang (2023)

Beberapa penelitian menemukan *research gap* pada bidang penelitian

serupa, di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) dan penelitian oleh Wibowo dan Kusmiyanti (2021) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai apabila institusi atau lembaga mengembangkan sumber daya yang ada di dalamnya. Walaupun kedua penelitian ini dilakukan pada lokus yang berbeda, namun menghasilkan temuan yang sama. Hal ini berarti menguatkan bahwa mengembangkan sumber daya adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Linda Trisnayanti (2019) melakukan penelitian pada salah satu lembaga pemerintahan yaitu di Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja ASN.

Merujuk pada uraian latar belakang di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang sejenis di tempat yang berbeda dengan judul penelitianl “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Tenaga Kependidikan Ubp Karawang”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas tenaga dependidikan Universitas Buana perjuangan Karawang?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengertian Pengembangan SDM menurut pendapat Isniar Budiarti (2018:257) merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan bidang teknis, bidang teoritis dan bidang konseptual serta aspek moral karyawan sesuai dengan standar organisasi dalam pekerjaan dan juga jabatan melalui penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan SDM Menurut Sutrisno (2017 : 10) adalah kegiatan atau proses peningkatan keterampilan pada bidang teknis, bidang teoritis, bidang konseptual serta aspek moral pegawai/karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

2.2 Manfaat Pengembangan SDM

Proctor, *at al* dalam Kadarisma (2018: 40), terdapat 13 (tiga belas) manfaat nyata pengembangan Manajemen SDM yaitu : dapat menaikkan rasa puas karyawan, mengurangi pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* karyawan, memperbaiki metode dan sistim bekerja, menaikkan tingkat penghasilan, mwngurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin, mengurangi keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang baik.

2.3 Tujuan Pengembangan SDM

Menurut Malayu dalam Kadarisman (2018:54) mengemukakan hakikat tujuan pengembangan SDM sebagai adalah untuk meningkatkan Produktivitas kerja, Efisiensi (tenaga, waktu, bahan baku dll), mengurangi tingkat kerusakan (barang, produksi dan mesin), mengurangi tingkat kecelakaan kerja, meningkatkan pelayanan, menjaga moral pegawai, meningkatkan pengembangan jenjang karir, kecakapan dalam meningkatkan bidang konseptual, meningkatkan kualitas kepemimpinan, adanya penonngkatan balas jasa (gaji) pegawai, dan memberikan namfaat bagi masyarakat pengguna jasa.

2.4 Dimensi dan Indikator Pengembangan SDM

Yuniarti dan Lingga (2019) merumuskan dimensi dan indicator Pengembangan SDM sebagai berikut :

- 1) Pendidikan dan Pelatihan, yaitu upaya mengembangkan SDM terutama dalam hal pengembangan tingkat intelektual dan kepribadian manusia. melalui proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya dengan indicator yang meliputi :
 - a. Mengikuti program pendidikan dan pelatihan
 - b. Mengikuti Jenis dan jenjang diklat yang diikuti
 - c. Efek serta pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam diklat terhadap kerja yang ditugaskan
 - d. Meningkatkan kualifikasi tenaga pelatih diklat
 - e. Penyampaian materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan
 - f. Adanya kurikulum diklat disesuaikan dengan kompetensi
 - g. Cara/ metode yang diterapkan dalam diklat
 - h. Perubahan pengetahuan peserta diklat terhadap kinerja
- 2) Kegiatan Non-Diklat, yaitu serangkaian kegiatan pengembangan harus dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Kegiatan ini berupa :
 - a. Membaca/ mempelajari buku teks, referensi dan media cetak lainnya
 - b. Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video atau media proyeksi lainnya.
 - c. Mendengar siaran radio, kaset atau media terekam lainnya.
 - d. Menulis buku, referensi ataupun artikel Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diorganisasi oleh suatu instansi berupa : lokakarya workshop, seminar, symposium, studi banding, wisata karya.Indikator kegiatan non-diklat meliputi:
- 3) Tugas Belajar, dimaksudkan agar terciptanya pegawai yang kompeten yang kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya dengan mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi yang terakreditasi.

- 4) Promosi, yaitu perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan sebelumnya.

Indikator promosi meliputi:

- a. Perubahan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya
- b. Promosi diberikan berdasarkan kinerja yang dimiliki

2.5 Pengertian Kualitas Kerja

menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) adalah kualitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai guna memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Menurut Marcana dalam Rao (2013:11), kualitas kerja adalah suatu bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Matutina (2001:205) lebih menekankan kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada aspek pengetahuan (*Knowledge*), aspek keterampilan (*Skill*), dan aspek kemampuan (*Abilities*).

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

2.6 Pengukuran dan indicator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2008:95), terdapat 4 indikator yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur kualitas kerja karyawan, yaitu :

2. Potensi diri, adalah kemampuan, kekuatan, baik yang belum disadari maupun disadari, yang dimiliki seseorang namun belum sepenuhnya terlihat atau dimanfaatkan secara optimal.
3. Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus mampu memberikan hasil kerja yang terbaik, salah satunya dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
4. Proses kerja, merupakan tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Melalui proses kerja tersebut kinerja pegawai terlihat dari kemampuan membuat rencana kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.
5. Antusiasme, merupakan sikap kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja dan komitmen kerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang di gunakan untuk mendukung penelitian

ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra (2017) Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Kompetensi dan kualitas kerja memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di tempat penelitian
2	Abiyu Satrio Wibowo dan Kusmiyanti Kusmiyanti (2021), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto	Ditemukan pengaruh signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai
3	Linda Trisnayanti, 2019, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang	Dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan data penelitian diperoleh hasil yang signifikan antara pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja ASN.
4	Rindi Andika (2019), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala dan Bahorok	Ditemukannya pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di tempat penelitian. Selanjutnya, ditemukan
5.	Ahmad Yusran Sodik (2018), Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa ditemukannya pengaruh parsial dan simultan yang bermakna antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Adapun yang lebih dominan pengaruhnya adalah pada pelatihan bila dibandingkan dengan tingkat pendidikan

Sumber : Data Sekunder, 2023

3. Metode Penelitian

3.1 Tempat Penelitian

Tempat dilakukannya Penelitian ini di Kampus Universitas Buana Perjuangan Karawang, Alamat di Jln. Hs. Ronggowaluyo Telukjambe Timur Karawang, Provinsi Jawa Barat.

3.2 Pengumpulan Data Penelitian

3.2.1 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut Sugiyono (2012:402), yaitu melalui wawancara dan hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran angket yang didarkan kepada Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:213) "data sekunder merupakan data yang tidak

diberikan secara langsung kepada pengumpul data, data yang diberikan biasanya dalam bentuk file dokumen melalui orang lain". Data yang dikumpulkan melalui (*library research*) atau melihat referensi yang ada di dalam *literatur* yang berkaitan dengan penelitian guna mendukung data primer dan mencari sumber dari *web/internet*. Dasar buku yang dicari mengenai pembahasan Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan beserta data pendukung lainnya diperoleh dari objek penelitian itu sendiri yaitu Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode atau teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data Yaitu :

a. Studi Perpustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data melalui (*library research*) atau melihat referensi yang ada didalam buku-buku (*literatur*) yang berhubungan secara langsung dengan penelitian mengenai pembahasan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

b. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:199) observasi merupakan pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

c. Kuisisioner

Kuisisioner Menurut Arikunto, (2013:194) "adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui".

d. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat dan pandangannya terhadap pertanyaan yang diajukan. dengan skor tertinggi yaitu 5 (sangat baik) dan terendah 1 (sangat tidak baik).

3.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:148), "instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian". Dalam penelitian ini daftar pertanyaan digunakan sebagai instrumen yang berisi pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Untuk memudahkan melanjutkan penelitian dalam hal pengumpulan data penelitian, maka dibuatlan tabel operasional sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Variabel Pengembangan SDM	Pendidikan dan Pelatihan	a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan	Likert	1
		b. Jenis dan jenjang diklat yang diikuti		2
		c. Pengaruh pengetahuan,		3

		kemampuan dan sikap dalam diklat terhadap kerja yang ditugaskan		
		d. Kualifikasi tenaga pelatih diklat		4
		e. Materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan		5
		f. Kurikulum diklat disesuaikan dengan kompetensi		6
		g. Metode yang digunakan dalam diklat		7
		h. Perubahan pengetahuan diklat terhadap kinerja		8
	Kegiatan Non-Diklat	a. Mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri		9
		b. Mengembangkan diri dengan belajar melalui sarana prasarana pendidikan		10
	Tugas belajar	Meningkatkan kemampuan dan kompetensi sesuai dengan prasyarat tugas dan tanggung jawab yang diemban		11
	Promosi	a. Perubahan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya		12
		b. Promosi diberikan berdasarkan kinerja yang dimiliki		13
Variabel Kualias Kerja	Potensi diri	kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud	Likert	1,2
	Hasil kerja optimal	a. produktivitas organisasi		3
		b. kualitas kerja		4
		c. kuantitas kerja.		5
	Proses kerja	a. kemampuan membuat perencanaan kerja,		
b. kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,				7
c. mengevaluasi tindakan kerja,				8
d. melakukan tindakan perbaikan				9
	Antusiasme	a. kehadiran,		10

	b. pelaksanaan tugas,	11
	c. motivasi kerja	12
	d. komitmen kerja.	13

Sumber: VX = Yuniarti dan Lingga (2019)

VY = Hasibuan (2008:95)

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:135) "Populasi merupakan wilayah-generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih adalah seluruh Tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berjumlah 77.

b. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:124) Sampling Insidental / Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Atas dasar terori penentuan sampel tersebut di atas, karena jumlah reponden yang mengisi angket yang dibagikan hanya berjumlah 48 responden, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 responden.

3.5 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2013:52) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaan atau pernyataannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrument tersebut. Pengujian validitas membutuhkan bantuan penggunaan program SPSS, pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini Uji Validitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dengan umus:

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

Sumber: Arikunto (2013)

Keterangan:

r_{xy} = skor butir

ZY	= jumlah skor total
$(ZX)^2$	= jumlah kuadrat dari skor butir
$(ZY)^2$	= jumlah kuadrat dari skor total

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47) menyatakan reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu". Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan "menggunakan SPSS dengan memilih menu *analyze*, kemudian pilih submenu *scale*, lalu pilih *reliability analysis*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *ronbach* alpha. Apabila alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas yaitu alat untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kolmogorov Smirnov. Dengan melihat pada grafik distribusi normal serta melakukan pengujian Kolmogorov Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:

H₀ : Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal.

H_A : Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis yaitu metode statistik serta pengolahan data dilakukan dengan bantuan menggunakan program SPSS. Program SPSS ini sangat membantu dalam melakukan proses pengolahan data, sehingga hasil olah data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya.

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147) "Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

b. Analisis Regresi Linier

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (Pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan) dengan metode *regression linier-analysis*, hasil analisa dapat dilihat pada out put model *summary*, model *anova* dan model *coefficients*. Dalam perhitungan ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi

sederhana:

$$\hat{Y} = a + b X$$

- \hat{Y} : Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan
- X : Pengembangan SDM
- a : Parameter konstanta
- b : Koefisien regresi / nilai parameter

3.7 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2013:250) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai uji t
- r = koefisien korelasi
- r² = koefisien determinasi = jumlah sampel

Selanjutnya digunakan “distribusi t dengan df = (n-2). Untuk menentukan apakah H₀ ditolak atau diterima, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}”.

Kriteria pengujiannya yaitu:

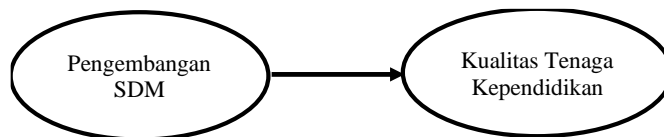
- H₀ ditolak apabila t_{hitung} > t_{tabel} maka, H_a diterima
- H₁ diterima apabila t_{hitung} < t_{tabel} maka, H_a ditolak

a. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang”.

Berdasarkan landasan teoritis di atas maka penulis menjabarkan kerangkapemikiran yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran

4. Hasil dan Analisis Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM (X)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	46.4667	40.809	.795	.936
X2	46.4000	40.524	.867	.934
X3	46.4667	42.189	.801	.936
X4	46.5000	41.017	.853	.934
X5	46.4333	43.633	.717	.939
X6	46.3667	42.102	.834	.935
X7	46.6000	42.179	.846	.935
X8	46.5667	42.599	.750	.938
X9	46.4000	43.834	.605	.942
X10	46.4667	46.878	.455	.945
X11	46.5667	46.461	.444	.946
X12	46.5333	42.671	.829	.936
X13	46.6333	42.723	.619	.943

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Hasil uji instrumen memperlihatkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel pengembangan SDM melebihi taraf r tabel ($n=30-2 = 28$) yaitu sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan seluruh butir pertanyaan pada variabel pengembangan SDM dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap sberikutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Tenaga Kependidikan (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46.2000	57.476	.773	.945
Y2	46.0667	56.754	.816	.943
Y3	46.1000	57.059	.780	.944
Y4	45.8333	56.351	.814	.943
Y5	45.9000	55.955	.912	.941
Y6	45.9667	57.344	.800	.944
Y7	45.7667	57.909	.677	.947
Y8	45.9333	56.064	.788	.944
Y9	46.0000	56.069	.851	.942
Y10	45.9333	59.789	.517	.952
Y11	45.8000	58.234	.766	.945
Y12	45.9667	59.689	.548	.951
Y13	45.7333	58.271	.710	.946

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Hasil uji instrumen memperlihatkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel kualitas tenaga kependidikan melebihi taraf r tabel ($n=30-2 = 28$) yaitu sebesar 0,361. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel pengembangan SDM dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap

selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Perbandingan	Ket.
Pengembangan SDM (X)	0,943	0,6	Reliabel
Kualitas Tenaga Kependidikan (Y)	0,949	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Berdasarkan pada hasil statistik pemeriksaan, seluruh variabel yang diteliti memperoleh taraf cronbach's alpha > 0.6. Oleh sebab itu, seluruh variabel dikatakan terpercaya dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak dalam pengujian normalitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar penentuan untuk mengambil keputusan dalam uji ini adalah, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45109299
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.092
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

d. Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas variabel X. Uji linieritas digunakan guna pemenuhan syarat analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai pengaruh linear atau tidak. Pengambilan keputusan pengujian berdasarkan, jika nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka sebaliknya.

Tabel 4.5 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Tenaga Kependidikan * Pengembangan SDM	Between Groups	(Combined)	2605.117	22	118.414	5.556	.000
		Linearity	2206.742	1	2206.742	103.545	.000
		Deviation from Linearity	398.375	21	18.970	.890	.603
	Within Groups		532.800	25	21.312		
Total			3137.917	47			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Table 4.5 di atas adalah merupakan hasil pengujian dan dapat diketahui nilai signifikansi 0,603 > 0,05. Maka dapat disimpulkan adanya hubungan linear yang signifikan antara variable Pengembangan SDM dengan variable Kualitas Tenaga Kependidikan.

e. Analisis

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji analisis regresi linear sederhana digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memprediksi tingkat pengaruh pengembangan SDM terhadap kualitas tenaga kependidikan dan memprediksi nilai dari kualitas pendidikan apabila pengembangan SDM mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.181	4.527		.703	.486
Pengembangan SDM	.918	.088	.839	10.441	.000

Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kependidikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Tabel 4.6 di atas menunjukkan nilai constant (a) sebesar 3,181, sedangkan nilai pengembangan SDM (b/koefisien regresi) sebesar 0,918. Hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 3,181 + 0,918X$$

Hasil persamaan di atas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 3,181 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel Kualitas Tenaga Kependidikan sebesar 3,181 koefisien regresi X sebesar 0,918 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai pengembangan SDM maka Kualitas Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang akan bertambah sebesar 0,918. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pengembangan SDM (variabel X) terhadap Kualitas Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang (variabel Y) adalah positif. Dan

berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM (X) berpengaruh terhadap variabel Kualitas Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang (Y).

2) Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM (X) terhadap Kualitas tenaga kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang (Y), perhitungan statistik adalah dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.697	4.49921

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kependidikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,839. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,703 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (kualitas tenaga kependidikan) adalah sebesar 70,3%.

3) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan jumlah sampel n dikurangi k jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 2,012.

Tabel 4.8 Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.181	4.527		.703	.486
Pengembangan SDM	.918	.088	.839	10.441	.000

Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kependidikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023.

Pada Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai thitung sebesar 10,441 lebih besar dari nilai ttabel 2,012 dengan nilai sigifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kependidikan karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengembangan SDM terhadap Kualitas Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM di Universitas Buana Perjuangan Karawang pada saat bekerja secara umum bekerja dengan baik. Keadaan ini ditunjukkan dari persepsi karyawan pada hasil jawaban kuisisioner tentang Pengembangan SDM yang secara umum berada pada rentang baik.
2. Kualitas Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang secara umum sangat baik. Keadaan ini ditunjukkan dari persepsi karyawan pada hasil jawaban kuisisioner tentang Kualitas Tenaga Kependidikan yang secara umum berada pada rentang baik.
3. Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Keadaan ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α (alpha).

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2013. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktid". Edisi Revisi. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. "Dasar-dasar Perbankan". Jakarta. Bumi Aksara
- Isniar Budiarti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Kadarisman, 2009. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Mansuia*. Jakarta. Kencana
- , 2012. *Manajamen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Komamng Ardania, Dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Lupiyoadi dan Hamdani. 2011. "Manajemen Pemasaran Jasa". Jakarta. Salemba empat

Matutina. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cerakan Ke-2. Jakarta. Gramedia Widia Sarana Indonesia

Sugiyino. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung. Alfabeta

-----, 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif". Bandung. Alfabeta

-----, 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Sutrisno E, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003
TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL

Jurnal

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/9083-Full_Text.pdf

<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10039>

<https://media.neliti.com/media/publications/197020-ID-pengaruh-pengembangan-sumber-daya-manusi.pdf>

<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/698>

<https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/efektor-e/article/view/12794>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN: 2086-5031 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang 1PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASIKERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KURANJI Oleh: Ceswirdani¹, Henny Sjafitri², Yuni Candra³