




### PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA KEPOLISIAN RESOR METRO JAKARTA SELATAN

Adithya Aji Pratama<sup>1</sup>, Zulkifli Rangkuti<sup>2</sup>, Widya Nengsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
adithyaaji306@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja anggota. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Analisis data dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (<math>R^2</math>) untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel terhadap kinerja anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (<math>X_1</math>) memiliki nilai thitung sebesar 4,777 lebih besar dari ttabel sebesar 1,985 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Pelatihan (<math>X_2</math>) juga berpengaruh signifikan dengan nilai thitung sebesar 5,541 &gt; ttabel 1,985. Secara simultan, uji ANOVA menunjukkan nilai Fhitung sebesar 339,840 &gt; Ftabel 2,70 dengan tingkat signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, yang berarti kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,881 menunjukkan bahwa 88,1% variasi kinerja anggota dijelaskan oleh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan, sedangkan 11,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.507	<b>Kata Kunci:</b> Kualitas sumber daya manusia, Pelatihan dan Kinerja anggota
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

## PENDAHULUAN

Kualitas SDM mencakup berbagai aspek seperti kompetensi, motivasi, integritas, dan profesionalisme. SDM yang berkualitas tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis dalam penegakan hukum, tetapi juga memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, mengambil keputusan cepat, serta beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga. Hal ini penting mengingat tugas kepolisian tidak hanya sebatas penegakan hukum, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan publik yang prima, membangun kepercayaan masyarakat, dan menangani konflik sosial dengan bijaksana.

Dalam banyak organisasi, kualitas SDM sering kali menjadi tantangan utama. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat menghambat produktivitas pegawai dan mengurangi kemampuan mereka untuk bersaing di tingkat nasional maupun global. Selain itu, sistem kompensasi dan penghargaan yang tidak memadai dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja dan meningkatnya turnover pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan sarana untuk mengasah keterampilan serta memperbarui pengetahuan para anggota kepolisian. Pelatihan tidak hanya mencakup aspek

teknis operasional, tetapi juga pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen stres. Dengan adanya pelatihan yang efektif, diharapkan anggota kepolisian dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi situasi darurat, mengelola konflik, dan menerapkan teknologi informasi dalam kegiatan operasional.

Pelatihan merupakan upaya peningkatan kapasitas dan keterampilan anggota kepolisian melalui program yang terstruktur dan berkesinambungan. Aspek pelatihan yang menjadi fokus antara lain Pelatihan yang mencakup penanganan situasi darurat, penggunaan teknologi informasi, serta strategi operasional yang efektif. Termasuk kemampuan komunikasi, kepemimpinan, manajemen stres, dan penyelesaian konflik. Penilaian berkala terhadap efektivitas program pelatihan juga penting untuk memastikan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Dalam realitas di lapangan, masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat optimalisasi kinerja anggota kepolisian. Faktor-faktor seperti keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan, kurangnya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan, serta adanya disparitas dalam pengembangan SDM di berbagai satuan kerja menjadi kendala yang perlu diatasi. Selain itu, perbedaan persepsi tentang pentingnya

pengembangan SDM di antara pimpinan dan anggota juga turut mempengaruhi implementasi strategi peningkatan kinerja.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, penting untuk dilakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh kualitas SDM dan pelatihan terhadap kinerja anggota di Kepolisian Resor Metro Jakarta Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi upaya peningkatan kualitas SDM dan kinerja anggota kepolisian, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas kepolisian dan mewujudkan Polri yang profesional, modern, dan terpercaya.

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program - program yang menggambarkan dan mendukung nilai - nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Dessler (2018:45) mengemukakan "Manajemen sumber daya manusia

adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat". Sedangkan menurut Gary Dessler (2018:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2021:12) "mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno,

2018:3). Sementara Septawan (2022:10) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### b. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau 20 derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2019:59), mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2022:7) adalah sebagai berikut : "Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional". Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Sardiman (2022:94) mengemukakan bahwa "Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap

karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya".

Adapun menurut Pasolong (2019:5) mengemukakan bahwa "Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi". Sedangkan Menurut Ndraha (2022:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif - generatif - inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:59) mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan". Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2019:27) mengemukakan bahwa : Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan

penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu : Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

### c. Pelatihan

Menurut *Wibowo* (2016), kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut *Michael R. Carrel* dan *Robert D.*

*Hatfield* (2020, P, 25) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan

keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Sedangkan menurut *Rivai* dan *Simamora* pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera (*Meldona*, 2012, p. 54).

#### d. Kinerja Anggota

Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2021:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Sedangkan yang dikutip Rivai dalam Sedarmayanti (2019:12) mengatakan definisi kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut Hasibuan (2022:94), bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya, pendapat Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan

yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, penulis mengambil sintesis bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Menurut Sugiyono (2017:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara

random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 125 anggota pada Kepolisian Resor Metro Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel rumus Slovin. Dengan teknik tersebut, diambil sampel sebanyak 95 pegawai.

### Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12)

mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Resor Metro Jakarta Selatan.

## 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis

angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan

melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen ( $Y$ ) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### Keterangan:

- $Y$  = kinerja anggota  
 $a$  = Konstanta  
 $X_1$  = kualitas sumber daya manusia  
 $X_2$  = pelatihan  
 $b_1$  = Koefisien regresi dari kualitas sumber daya manusia  
 $b_2$  = Koefisien regresi dari pelatihan

### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji  $t$  dan uji  $F$  digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for *Windows*. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

#### a. Uji $t$

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji  $t$  digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara

parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

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

**Keterangan:**

- t = Statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua

variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

**Keterangan:**

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**a. Koefisien Determinasi**

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008 : 350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X<sub>1</sub>" dan "X<sub>2</sub>" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.13, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.766 + 0.452 X_1 + 0.491 X_2, \text{ artinya,}$$

- Nilai Konstanta a = 2.766 dapat diartikan bahwa jika variabel Kompetensi, Pelatihan bernilai nol maka Kinerja anggota bernilai negatif sebesar 2.766.
  - Koefisien regresi Kualitas sumber daya manusia  $b_1 = 0.452$  dapat diartikan bahwa jika nilai Kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja anggota juga akan meningkat sebesar 0.654.
  - Koefisien regresi Pelatihan  $b_2 = 0.491$  dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja anggota juga akan meningkat sebesar 0.491
- a. Pengaruh Kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) terhadap Mutu Pelayanan(Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) sebesar 4.777 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk n = 95 sebesar 1.985. Jadi 4.777 > 1.985, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dapat dinyatakan bahwa

Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Mutu Pelayanan(Y).

b. Dependent Variable: Kinerja anggota (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

**b. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Mutu Pelayanan(Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 5.541, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 95$  sebesar 1.985. Jadi  $5.541 > 1.985$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Mutu Pelayanan(Y).

**Uji F**

Dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 339.840 Sedang  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 95$  sebesar 2.70. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $339.840 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Mutu Pelayanan(Y).

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.881	.878	2.27265

a. Predictors: (Constant), Pelatihan ( $X_2$ ), Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ )

**SIMPULAN**

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) sebesar 4.777 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 95$  sebesar 1.985. Jadi  $4.777 > 1.985$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota (Y).
2. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja anggota. Terbukti diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 5.541, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 95$  sebesar 1.985. Jadi  $5.541 > 1.985$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y).
3. Terdapat pengaruh Kualitas sumber daya manusia dan Pelatihan terhadap Kinerja anggota. Terbukti diperoleh uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 339.840 Sedang  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 95$  sebesar 2.70. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $339.840 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-

sama berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota (Y). Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.881. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.1% Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y) sedangkan sisanya sebesar 11.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi RR, Nursyamsi I, Syamsuddin AR. Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variable ( Case Study on Gojek Makassar Consumers ).
- Adipradana. 2008. Analisis Beban Kerja.  
<http://adipradana.wordpress.com>
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018 <http://https://journal.stieamkop.ac>
- Alma, B., Riduwan & Sunarto, 2007. Pengantar Statistika Untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Anonymous. 2010. Buahku: Tanaman Buah dan Manfaatnya. <http://buahku.wordpress.com/2010/09/20/tanaman-pala/>, 28 Oktober 2012
- Anyim, Chukwudi Francis. Chidi, O.C. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1, January 2012
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Atik,dan ratminto. 2012. Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.

- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Bernardin & Russell. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western - Cengage Learning
- Chaplin, J.P. (2014). *Kamus Lengkap Psikologi*. Depok: Rajawali Pers
- Damanik, J., & Pattiasina, C. (2009). *Buku Pintar Pekerja Sosial (S. Gaspersz, E. Y. A. Fangohoy, & N. Oktorino (eds.); Jilid 2)*. PT BPK Gunung Mulia
- Danim, Sudarwan. 2017. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dahriani, Adria. 2007. *Perilaku Prosocial terhadap Pengguna Jalan (Studi Fenomenologis pada Polisi Lalu Lintas)*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Dhania, 2010
- Delgado., et al, (2003). *Development and Validation of a Brand Trust Scale*, *International Journal of Market Research*, vol 45, No1, PP 35-34
- Desler, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Donni, 2013. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Edy Sutrisno (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- El Fath, AM. 2015. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPA Kelas V SDN 19 Banda Aceh*. Vol 6/ No. 1. ISSN 2086-1397
- Erlina, Sri Muliani. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Terbitan Pertama. Medan: USU Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gistituati, N. 2009. *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press.
- Gomes 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja:*

- Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hatfield. 2020 Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Hendrawan, I.G., Karang, W.G. 2016. Model Hidrodinamika Pasang Surut di Perairan Pesisir Barat Kabupaten Bali. *Journal of Marine and Aquatic Sciences*. Universitas Udayana. Bukit Jimbaran Bali
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2019. Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Ilyas, Yaslis. Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI; 2011
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasnarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1, 767-776
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Moehariono. 2022. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, Juma.,Karanja, Kabare. (2013). Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2 (2), 79-90
- Muhammad Sandy, 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Muhammad. Sri Rahayu, Adolfina dan Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah

- Kota Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manfukatur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Munandar, Utami. 2006. Kretifitas dan Keberbakatan, Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat: Jakarta: Gramedia
- Ndraha. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Pendidikan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017, Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37
- Novera, Windry. 2010. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institusi Pertanian Bogor). Bogor: Institusi Pertanian Bogor.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Riduwan. 2011. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. 2011. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sardiman (2022). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Saryono. 2021. Metodologi penelitian keperawatan. Purwokerto: UPT. Percetakan dan Penerbitan UNSOED.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sekaran, U. 2013. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2007. Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi). Jakarta: Bumi

- Aksara
- Solihin, Ismail. 2015. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Subekti Akhmad, Mohammad Jauhari (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Sudarmanto, SIP, Msi (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, D. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryaningrum, S., 2009, Uji Aktivitas Antibakteri Minyak Atsiri Buah Jeruk Purut Terhadap *Staphylococcus aureus* dan *Eschericia coli*, Skripsi, Fakultas Farmasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Susitiningrum, Noeria., Djoko, Handoyo., & Reni Shinta Dewi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*. Tahun 2015. Hal. 1-11 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Sutoyo. (2010). Keanekaragaman Hayati Indonesia. *Buana Sains*, 10, 101-106. <https://jurnal.unitri.ac.id/>
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Susanto. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwardi & Utomo, J. 2011. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1, pp. 75-86.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triton PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*,

- Cetakan Pertama, ORYZA, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2007, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. 2018. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)”. The Indonesian Accounting Review. 2012, Vol. 2, No.2
- Widanti Y.A. (2016) „Prevalensi, Faktor Risiko, Dan Dampak Stunting Pada Anak Usia Sekolah“, Jurnal Teknologi dan Industri Pangan. 1 (1): 23-28
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta
- Yamoah , E. E. (2013). Relationship Between Compensation And Employee Productivity. Singapore Journal Of Business Economics And Management Studies. Vol 2: No1
- Yudistria, Y., Primian, I., & Rina, N. (2023). PENGUATAN USAHA KECIL PADA MASA PANDEMI COVID 19 . Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi, 2(1). <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.138>