



### DAMPAK KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PELATIH DI ATLANTIC QUATIC DI KOTA TANGERANG

Agung Isginanzar<sup>1</sup>, Zaharuddin<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
agungisginanzar@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, pelatihan, dan kompetensi pelatih terhadap efektivitas lembaga pelatihan renang di Sekolah Renang Atlantic Aquatic, Kota Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 248 siswa, dengan sampel sebanyak 71 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua lembaga pelatihan renang di wilayah lain atau skala nasional. Jumlah Responden Terbatas. Jumlah pelatih atau karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini terbatas. Hal ini bisa memengaruhi representativitas data dalam menggambarkan kondisi keseluruhan lembaga. Pendekatan Kuantitatif Saja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga aspek-aspek kualitatif seperti persepsi mendalam, motivasi personal, dan dinamika kerja tidak terduga secara komprehensif. Penelitian ini hanya memfokuskan pada kualitas sumber daya manusia, pelatihan, dan kompetensi pelatih. Variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan belum dianalisis secara menyeluruh..</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	<b>Kata Kunci:</b> Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kinerja Karyawan, dan Kompetensi Pelatih
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.523	©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

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis di era globalisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan di berbagai bidang, termasuk dalam dunia olahraga. Dalam konteks olahraga renang, kualitas pelatih menjadi elemen krusial dalam mencetak atlet yang berprestasi serta meningkatkan pengalaman belajar peserta didik. Sekolah Renang *Atlantic Aquatic* di Kota Tangerang sebagai salah satu lembaga pendidikan olahraga memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa pelatihnya memiliki kompetensi yang memadai untuk memberikan pembelajaran renang yang efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas dan daya saing suatu organisasi, termasuk dalam bidang olahraga. Kualitas SDM yang tinggi ditandai dengan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme yang mumpuni. Dalam konteks pelatih olahraga, khususnya pelatih renang, kualitas SDM yang baik sangat menentukan keberhasilan peserta didik dalam mencapai prestasi optimal. Selain itu, pelatihan yang efektif menjadi aspek penting dalam meningkatkan kemampuan pelatih agar dapat mengembangkan teknik pengajaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu olahraga modern.

Sekolah Renang *Atlantic Quatic* di Kota Tangerang merupakan salah satu lembaga pelatihan renang yang cukup dikenal. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawandi sekolah renang ini belum optimal. Beberapa keluhan dari peserta didik dan orang tua mencakup kurangnya variasi dalam metode pelatihan, komunikasi yang kurang efektif, serta kurangnya inovasi dalam sesi latihan. Hal ini dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam kualitas SDM pelatih maupun kompetensi pelatihan yang diterapkan.

Dalam konteks ini, kompetensi pelatih menjadi variabel kunci yang menjembatani antara kualitas SDM dan pelatihan terhadap kinerja. Kompetensi pelatih tidak hanya menyangkut keterampilan teknis dalam berenang, tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, pedagogi olahraga, kepemimpinan, dan manajemen emosional dalam menangani peserta dari berbagai usia dan latar belakang. Kompetensi inilah yang secara langsung berdampak pada kualitas pelatihan dan hasil kinerja organisasi secara umum. Dalam usaha meningkatkan kinerja anggotanya ada hal yang harus diperhatikan setiap organisasi terhadap anggotanya salah satunya adalah sikap disiplin kerja anggota yang bisa mempengaruhi suatu kinerja dari anggotanya (Mahardika et al, 2019:2)

Konsep kinerja pada dasarnya menyatakan kemampuan seorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Sehingga anggota dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian pengawasan kepada anggota sangat perlu sehingga terjadi peningkatan kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2019:195) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama dan kepribadian. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pelatih tersebut. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pelatih secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pelatih (Dikutip oleh Mulyadi, 2019:63).

Menurut Lubis (2018) melalui Sumber daya manusia dan Pelatihan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Program Sumber daya manusia yang baik dilakukan untuk meningkatkan Pelatihan kerja pelatih dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat dari Dewi Hanggraeni (2022:98) yang mengatakan, Sumber daya manusia dan pengembangan mempunyai esensi yang sama untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pekerja agar ia bisa berkinerja secara optimal.

Pemberian Sumber daya manusia yang bermanfaat akan pelatih dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik sangat berperan penting terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Apa jadinya apabila suatu perusahaan menerima pelatih tanpa melalui proses Sumber daya manusia. Bisa jadi pelatih tersebut mengalami kesulitan dan kebingungan dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan, (Meirizka Simamora, 2019). Program Sumber daya manusia diharapkan dapat dijadikan tujuan bagi pelatih dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan keterampilan kinerja pelatih, meningkatkan kemajuan organisasi, dan selanjutnya meningkatkan karir pelatih tersebut.

Sesuai dengan permasalahan yang ada mengenai Sumber daya manusia, Pelatihan dan kinerja, maka penulis melakukan penelitian mengenai: "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Sekolah Renang Atlantic Quatic di Kota Tangerang.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan

modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses strategis yang melibatkan perencanaan, pengelolaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan.

Andrew dalam Mangkunegara (2017:4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Sedangkan menurut Schuler, et al. (Sutrisno 2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut

digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2021:13) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pelatih, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kiggundu (2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pelatih dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM berkaitan dengan pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi. Dalam beberapa definisi di atas juga dapat dilihat bahwa pengelolaan manusia dimulai sejak tahap perekrutan dan seleksi hingga tahap penilaian kinerja dan pemberian imbalan.

## **b. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Sadili Samsudin (2020:19) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat

diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki bank untuk melakukan segala aktivitas operasional bank. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2020:3).

### c. Pelatihan

Mathis dan Jackson (2019:250) pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan pelatih pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pelatih dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga,

memelihara pelatih dan sekaligus meningkatkan keahlian para pelatih untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Umi, Narimawati, 2020:23).

Menurut Sastrodipoera dalam Kamil (2020:152) definisi pelatihan adalah proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori.

Pendapat Wexley dan Yulk (2018:5) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pelatih atau anggota organisasi.

Menurut Ivancevich dalam Sutrisno (2016:67), pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pelatih dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Rivai dan Sagala (dalam Sinambela, 2019:169), mengartikan pelatihan adalah sebagai proses yang sistematis mengubah tingkah laku pelatih untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pelatih untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan

organisasi dengan sadar untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan serta merubah perilaku anggotanya dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### d. Kinerja karyawan

Menurut Ricardianto (2019) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan peneliti Hasibuan (2021:94) bahwa definisi kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya, pendapat Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mulyadi (2018:63) mengutip pengertian kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pelatih secara kualitas dan kuantitas

yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pelatih .

Kemudian Dessler (2021:87) berpendapat Kinerja (prestasi kerja) pelatih adalah prestasi aktual pelatih dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pelatih. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pelatih tersebut terhadap pelatih lainnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019:67), bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pelatih dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019:50), menyatakan bahwa kinerja (*Performance*), berarti prestasi kerja atau unjukkerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2022:5).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

### Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek 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 248 siswa Sekolah Renang Atlantic Quatic di Kota Tangerang. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 71 orang siswa Sekolah Renang Atlantic Quatic di Kota Tangerang sebagai responden dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Sekolah Renang Atlantic Quatic di Kota Tangerang.

Penilaian terhadap serangkaian

pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya :

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju       | Skor 5 |
| b) Setuju              | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju        | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju        | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

## 2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

## 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 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

## Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

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

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019:277) 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.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 *for Windows*.

### 1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS *for Windows* 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

#### a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Personil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ .

#### b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Personil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Apabila semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan  $r_{\text{hitung}}$

paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independen.

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. 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<sub>hitung</sub>)
- R<sup>2</sup> = 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.

#### b. 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<sup>2</sup> 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

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (Disiplin), variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja Personil) dan variabel Y (Kinerja Pengasuh Siswa POLRI) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut :

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil output *SPSS* pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,715 + 0.317 X_1 + 0.473X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta a = -6.782, dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin, Motivasi Kerja bernilai nol maka Kinerja bernilai negatif sebesar -6.782.
- Nilai Konstanta a = 9,715 dapat diartikan bahwa jika Kualitas Sumber daya manusia dan Pelatihan bernilai nol maka Kinerja karyawan bernilai positif sebesar 9,715.
- Koefesien regresi Kualitas Sumber daya manusia  $b_1 = 0.317$  dapat diartikan bahwa jika nilai Kualitas Sumber daya manusia meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.317.
- Koefesien regresi Pelatihan  $b_2 = 0.317$  dapat diartikan bahwa jika Pelatihan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.317.

### a) Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai uji t variabel Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 7.386 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 68$  sebesar 1.995. Jadi  $7.386 > 1.995$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

**b) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 6.243, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 68$  sebesar 1.995. Jadi  $6.243 > 1.995$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

**c) Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi pelatih (Z)**

Nilai uji  $t$  variabel Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,141 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $4,141 > 1.998$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.045) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pelatih (Z).

**d) Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi pelatih (Z).**

Nilai uji  $t$  variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 17,352 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $17,352 > 1.99$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pelatih (Z).

**Uji F**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai

$F_{hitung}$  sebesar 97,976 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 67$  sebesar 2.5. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $97,976 > 2.5$ , 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 terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 134,035 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 67$  sebesar 2.5. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $134,035 > 2.5$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kompetensi pelatih (Z).

Kualitas Sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.446, dan nilai koefisien jalur tidak langsung variabel kompetensi pelatih sebagai interveningnya adalah 0.378. Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja karyawan melalui Kompetensi pelatih dengan pengaruh total sebesar 0.824. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pelatih memperkuat pengaruh Kualitas Sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.724, dan nilai koefisien jalur tidak langsung Kompetensi pelatih sebagai interveningnya adalah 0.332. dengan pengaruh total sebesar 0.724. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pelatih memperkuat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

### SIMPULAN

1. Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi langsung oleh variabel Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ).
2. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.485. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi langsung oleh variabel Pelatihan ( $X_2$ ).
3. Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi pelatih ( $Z$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.446. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pelatih ( $Z$ ) dipengaruhi langsung oleh variabel Kualitas Sumber daya manusia ( $X_1$ ).
4. Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja

- karyawan melalui Kompetensi pelatih dengan pengaruh total sebesar 0.824. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pelatih memperkuat pengaruh Kualitas Sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan.
5. Pelatihan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja karyawan melalui kompetensi pelatih dengan pengaruh total sebesar 0.724. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pelatih memperkuat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Agung, M.S.S. 2009. Evaluasi Dalam Usulan Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Non Staf Di PT Freeport Indonesia (Studi Kasus Di Departemen Ore Flow Operation) .Proyek Akhir Sekolah Bisnis dan Manajemen ITB Bandung.
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2021. Manajemen sumber

- daya manusia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edison, Emron. Dkk (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Erlina. (2021). Metodologi Penelitian. Medan: Pusat Sistem Informasi Universitas Sumateta Utara
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Handoko, T. Hani. 2021. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Harahap. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husen, Abrar. 2009. Manajemen Proyek Perencanaan Penjadwalan & Pengendalian. Proyek. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hutapean, Parulian. 2008. Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan. Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Kriyantono 2022. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Marbun. 2007. Kamus Manajemen. Jakarta: Media Pustaka.
- Madiistriyatno, Harries. 2019. Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Jakarta: CV. Pena Persada
- Marwansyah. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta

- Nawawi Hadari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nursalam, (2018). Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pedoman Skripsi, Tesis Dan Instrument Penelitian Keperawatan. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- Ricardianto (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sadili Samsudin. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sekaran, Uma. 2008. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba.
- Setiawan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta : Andi
- Silfianti, (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2018
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2011. Dasar -dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2022. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Suparyadi (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta : Andi.
- Suryabrata (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, dan Asep Jihad. 2013. Menjadi

- Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global. Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. T
- Umar, Husein. 2021. Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi kedua, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Umi, Narimawati. 2020. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wahibur Rokhman. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Widodo. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jaya Media
- Wirawan. 2022. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary A, 1989, *“Managerial Leadership: A Review of Theory and Research”*, *Journal of Management*, Vol 15, No.2, 251-289