




### PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SATUAN RESERSE KRIMINAL KEPOLISIAN RESOR BANDARA SOEKARNO HATTA

Arif Budiman<sup>1</sup>, Harries Madiistriyatno<sup>2</sup>, Nurwulan Kusumadevi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
arif26mst@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	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Unit V Resmob Sat Reskrim Polres Bandara Soekarno Hatta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 125 pegawai. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh 55 responden. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 29 melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ). Hasil uji t menunjukkan variabel kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan thitung = 3.638 > ttabel = 2.004. Variabel pelatihan (X2) juga berpengaruh signifikan dengan thitung = 5.995 > ttabel = 2.004. Uji F menunjukkan fhitung = 80.860 > ftabel = 2.77 dan signifikansi 0.000 < 0.05, menandakan pengaruh simultan yang signifikan. Nilai R <sup>2</sup> sebesar 0.757 menunjukkan bahwa 75.7% kinerja dipengaruhi oleh kualitas SDM dan pelatihan, sedangkan 24.3% dipengaruhi faktor lain.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.526	<b>Kata Kunci:</b> Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kinerja
	©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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, terutama dalam institusi kepolisian yang memiliki tugas pokok dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kualitas SDM yang tinggi menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas kepolisian, termasuk dalam bidang reserse kriminal. Salah satu unit yang memiliki peran strategis dalam penegakan hukum adalah Unit V/Resmob Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Bandara Soekarno-Hatta (Soetta), yang bertanggung jawab dalam menangani berbagai tindak pidana, seperti pencurian, penipuan, serta kejahatan lainnya yang terjadi di kawasan bandara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja anggota. Kinerja anggota sangat penting bagi organisasi sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja setiap organisasi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan organisasi sebab organisasi mengharapkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik. 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.

Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, Unit V/Resmob Sat Reskrim Polres Bandara Soetta menghadapi berbagai tantangan yang dapat berdampak pada kinerja operasional. Salah satu fenomena yang terjadi adalah masih adanya tingkat keberhasilan pengungkapan kasus yang belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya kualitas SDM yang belum merata serta keterbatasan pelatihan yang diberikan kepada personel.

Menurut Lubis (2018) melalui Sumber daya manusia dan Pelatihan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Program Sumber daya manusia yang baik dilakukan untuk meningkatkan Pelatihan kerja pegawai dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat dari Dewi Hanggraeni (2012) yang mengatakan, Sumber daya manusia dan pengembangan mempunyai esensi yang sama untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pekerja agar ia bisa berkinerja secara optimal.

Dari segi kualitas SDM, masih ditemukan adanya kesenjangan dalam kemampuan teknis dan taktis personel dalam menangani kasus kriminalitas yang semakin kompleks. Beberapa anggota belum memiliki kompetensi yang memadai dalam hal investigasi, analisis forensik, serta penggunaan

teknologi digital dalam penyelidikan. Kurangnya keterampilan ini berpotensi menghambat efektivitas dalam proses penegakan hukum, terutama dalam menangani kejahatan yang menggunakan modus operandi canggih

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

Berdasarkan laporan internal Polres Bandara, hanya sekitar 65% anggota Sat Reskrim yang mendapatkan pelatihan lanjutan dalam dua tahun terakhir. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan dalam kompetensi antara anggota yang telah mendapatkan pelatihan dan yang belum. Data kinerja anggota Sat Reskrim menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara anggota yang secara rutin mengikuti pelatihan dengan yang jarang terlibat

dalam pelatihan. Pegawai yang mengikuti pelatihan reguler cenderung lebih cepat dalam menangani kasus dan lebih akurat dalam prosedur penyidikan. Sebaliknya, anggota yang tidak mendapatkan pelatihan lebih sering menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi terbaru atau dalam teknik penyidikan yang efektif.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2021:4) 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. (dalam Sutrisno 2019:6) 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.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk lebih jelasnya ada baiknya kita mengetahui pendapat beberapa ahli mengenai sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto (2018:5), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai serangkaian tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi”.

Andrew dalam Mangkunegara (2019:4) 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. (dalam Sutrisno 2021:6) 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.

Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, pekerja, tenaga dan lainlain. (Nawawi, 2018:37)

## **b. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 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 (dalam Suparno Eko Widodo, 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 pegawai atau anggota organisasi.

Sedangkan pendapat Widodo (2012:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2017:169), pelatihan adalah serangkaian aktivitas untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Menurut Ivancevich dalam Sutrisno (2019:67), pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai 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 pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai 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.

### c. Kinerja Pegawai

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 (2020:94) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mulyadi (2019:63) mengutip pengertian kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pegawai.

Kemudian Dessler (2021:87) berpendapat Kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2019:190).

Kinerja menurut Mangkunegara (2020:67), bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2018:50), 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).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

## 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 125 pegawai di Unit V Resmob Sat Reskrim Polres Bandata Soekarno Hatta, Dari perhitungan rumus slovin, didapat hasil 55 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 55 responden yakni pegawai Unit V Resmob Sat Reskrim Polres Bandata Soekarno Hatta.

### 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

disebarkan kepada responden.

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

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden pengaruh tanggung jawab pekerjaan dan delegasi wewenang terhadap efektivitas tugas personil Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya.

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 :

- 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 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 berganda. 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  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable

terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

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

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Profesionalisme ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Staf (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  $r_{hitung}$  paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

**a. Uji F**

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independent 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 ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = 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.

### 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  $r^2$  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 :

K<sub>d</sub> = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :  $Y = 6.807 + 0.316 X_1 + 0.604 X_2$

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 6.807 menyatakan bahwa jika variabel Kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>), variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 6.807.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.316. Hal ini berarti jika variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.316, dengan asumsi variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.604. Hal ini berarti jika variabel Pelatihan ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.604, dengan asumsi variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dianggap konstan.

### 1) Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 30.00, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (Insentif) sebesar 3.638, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 55$  sebesar 2.004. Jadi  $3.638 > 2.004$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### 2) Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 30.00, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Pelatihan) sebesar 5.995, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 55$  sebesar 2.004. Jadi  $5.995$

$> 2.004$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### Uji Anova

Dari hasil uji ANOVA atau  $f_{hitung}$  didapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 80.860 dimana lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  untuk  $N = 55$  sebesar 2.77 atau  $80.860 > 2.77$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan variabel Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

### Uji Model Summary

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.757 artinya bahwa kualitas sumber daya manusia dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 75.7% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 24.3% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja. Terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (Insentif) sebesar 3.638, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 55$  sebesar 2.004. Jadi  $3.638 > 2.004$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas

sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Pelatihan) sebesar 5.995, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 55$  sebesar 2.004. Jadi  $5.995 > 2.004$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
3. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja. Terbukti uji ANOVA atau  $f_{hitung}$  didapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 80.860 dimana lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  untuk  $N = 55$  sebesar 2.77 atau  $80.860 > 2.77$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan variabel Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.757 artinya bahwa kualitas sumber daya manusia dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 75.7% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 24.3% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus Tulus, Moh. 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Akbar, T. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2020. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2019. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta: PPM Management.
- Arfan, D. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Pekanbaru. Fakultas Psikologis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Arikunto, S. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, M. 2019. Manajemen Sumber

- Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2018. Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam Dunia yang Kompetitif, Edisi 10, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, (2014), Salemba Empat, Jakarta
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2019). Human Resources: An Experimetal Approach. Singapore: Mc. Graw - Hill book.co
- Dessler, G. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B. Flippo 2019, Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Erlina, Sri Mulyani, 2021. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Fuad, Hasim. 2018. Pengaruh Motivasi diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Presiden RI.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen, (*Principles of Management*), Terj. G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta, 2019.
- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga , Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hawthorne. et al. (2019). Measuring Patient Satisfaction with Health Care Treatment Using The Short Assesment Of Patient Satisfaction Measure Delivered Superior and Robust Satisfaction Estimates. Journal of Clinical Epidemiology
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. 2018. Human Resource Management, an Experiental Approach, Mc Graw- Hill International Edition. Printed in Singapore.
- Jonathan, Sarwono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kappagoda, U., Othman, H., & Alwis, G. 2019. Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes.

- Kartono Kartini Dr. 2021. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksana, Ronna. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya*.
- Laksmi Riani, Asri. 2018. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, Sri. 2019. "Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Tahun 2013 dan 2014". Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*
- Lupiyoadi, R. (2019). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2018, *Human Resources Management*, Thomson Learning
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2019. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I*, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga
- Mudrajad Kuncoro. 2018. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Nugroho, Restu Adi, dkk. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari".
- Pabundu Tika. 2019. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, harbani. 2021. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa Juni, Donni. 2019. *Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran Inovatif, Kreatif, dan Prestatif Dalam Memahami Peserta*

- Didik. Bandung: CV Pustaka Setia.
- \_\_\_\_\_. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2021. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Erma. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Santoso, Slamet. 2019. Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS, Ponorogo: Umpo Press.
- Sedarmayanti. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika
- Aditama.
- Sekaran, U. 2019. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora, Hendry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: STIE YKPM
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswadi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Sukmadinata, 2020. Metode Penelitian Tindakan. Bandung : Remaja Rodsakarya.

- Sumadi Suryabrata. 2019. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, 2018. Pengujian Performa Kampas Rem Non Asbes Variasi Calcium Carbonate dengan Perekat Phenolic Resin. Teknik Mesin Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Sofyan Syafri, (2021). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers
- T. Hani Handoko. 2022. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi 4, BPFE. Yogyakarta
- Umam, Khaerul. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wardiah, Lasmi M. 2019. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.