




PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFISIENSI PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS PECAKAWAI BIRO OPERASI (BIROOPS) KEPOLISIAN DAERAH PAPIA

Rezhaldy Septory¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusumadevi³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
rezhaldy39@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efisiensi terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh dari 80 responden dan dianalisis menggunakan uji t, uji F (ANOVA), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 6,271 > ttabel 1,990. Efisiensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 6,959 > ttabel 1,990. Secara simultan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efisiensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 66,600 > Ftabel 2,72 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa 63,4% variasi Kualitas Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efisiensi, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.593	Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efisiensi dan Kualitas Kerja Pegawai
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p> </div>	

PENDAHULUAN

Kualitas kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2020) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anggota dapat dikatakan memiliki kualitas kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya anggota tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki anggota yang kualitas kerjanya tinggi.

Kualitas kerja anggota mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja anggota dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan anggota secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan anggota tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu pembinaan kualitas kerja anggota harus dapat menyentuh semua itu. Pada kenyataannya seorang anggota dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di

luar lingkungan organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peningkatan keterampilan teknis maupun manajerial. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM juga berperan dalam membentuk mentalitas kerja yang disiplin, bertanggung jawab, serta berintegritas tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

Namun, dalam realitasnya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM dan peningkatan efisiensi kerja di Polda Papua. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas, kurangnya fasilitas pendukung kerja, serta tantangan geografis yang menyulitkan koordinasi dan distribusi sumber daya. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi modern dalam sistem kepolisian masih perlu ditingkatkan agar dapat menunjang efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengembangan sumber daya manusia dan efisiensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Polda Papua. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat

ditemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai kepolisian, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2019:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Sedangkan menurut Frinces (2021:120) menjelaskan sumber daya manusia adalah salah satu sumber untuk menciptakan keunggulan komparatif organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif organisasi secara totalitas.

Simamora dalam Sutrisno (2018:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan

menurut Handoko (2021:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis,. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut

Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Pengembangan dalam konteks sumber daya manusia dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Hal-hal yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Manfaat pengembangan sumber daya manusia dirasa penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

R. Wayne Mondy (2013:243) "Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan".

Pengertian pengembangan karir menurut Edwin B. Flippo (2014:243) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Menurut Mondy (2020:228) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan dalam jenjang organisasi.

Menurut Siagian (2019:316) "pengembangan karir adalah seseorang karyawan ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun".

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik.

c. Pengertian Efisiensi

Secara umum pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Agar memahami apa arti efisiensi kerja kita dapat merujuk pada para ahli berikut ini adalah pengertian efisiensi menurut Susilo (2021) adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki.

Konsep efisiensi telah dibahas secara umum oleh Farrell (1957) mengenai pengukuran efisiensi dalam perusahaan.

Konsep tersebut kemudian dikembangkan oleh Charnes, Cooper dan Rhodes (1978) yang terfokus pada perkembangan pengukuran data perusahaan atau biasa disebut dengan *Decision Making Unit* (DMU). Di dalam penelitiannya mereka mengembangkan cara bagaimana mengukur efisiensi dari setiap DMU untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan yang diukur tersebut. Selanjutnya perkembangan pengukuran konsep efisiensi ini dilanjutkan oleh Banker, Charnes dan Chooper (1984) yang lebih spesifik menekankan pada metode pengukuran inefisiensi teknis dan skala pada metode Data Envelopment Analysis (DEA).

Selain mengembangkan konsep pengukuran inefisiensi, dalam penelitiannya mereka juga membuat metode untuk mengukur tingkat efisiensi teknis dan skala dari DMU yang diukur berdasarkan efisiensi Frontier produksi. Konsep efisiensi dari aspek ekonomis biasa dikenal dengan konsep efisiensi 14 ekonomis atau efisiensi harga. Untuk dapat menentukan optimalitas tingkat produksi dalam aspek ekonomis, menurut konsep efisiensi ekonomis tidak cukup hanya dengan mengetahui fungsi produksi. Ada syarat yang harus diperhatikan yaitu rasio harga-harga input dan output (Wibowo & Supriadi, 2019).

Menurut Coelli (2020) efisiensi adalah sesuatu yang diukur dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan yang berorientasi pada output maupun pendekatan yang berorientasi pada

input. Pendekatan yang berorientasi pada output yaitu dimana suatu entitas akan memaksimalkan keuntungannya. Proporsi output yang akan dihasilkan ditingkatkan namun dengan tetap menggunakan tingkatan input yang sama. Sedangkan dalam pendekatan yang berorientasi pada input yaitu dimana entitas akan mengurangi tingkatan proporsi input untuk menghasilkan output pada tingkatan yang sama. Dalam pendekatan ini suatu entitas akan meminimalkan biaya dengan mengurangi biaya produksinya.

d. Kualitas Kerja Pegawai

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Sedangkan kualitas menurut Tjiptono dan Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kualitas merupakan: "sebuah kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan." Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran untuk menilai bahwa suatu barang atau jasa telah mempunyai nilai guna seperti yang dikehendaki atau dengan kata lain suatu barang atau jasa

dianggap telah memiliki kualitas apabila berfungsi atau mempunyai nilai guna seperti yang diinginkan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas adalah unsur yang saling berhubungan mengenai mutu yang dapat mempengaruhi kinerja dalam memenuhi harapan pelanggan. Kualitas tidak hanya menekankan pada hasil akhir, yaitu produk dan jasa tetapi menyangkut kualitas manusia, kualitas proses, dan kualitas lingkungan. Dalam menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas melalui manusia dan proses yang berkualitas.

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Hal tersebut senada dengan pendapat Yoyon B. Irianto dalam Casmita (2007:28) yang menyebutkan bahwa "kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan".

Menurut Danim (2010:12) "Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan)". Menurut Galuh Fajar Delanno (2013)

menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah : "Kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai".

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:2) mengemukakan pengertian kualitas sumber daya manusia sebagai berikut: "kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan". Menurut Galuh Fajar Delanno (2013) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah: "Kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai". Matutina (2001:205) yang dikutip oleh Raja (2014) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Abilities*).

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa kualitas kerja pegawai adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Oleh karena itu, untuk

kepentingan instansi pemerintah khususnya pemerintah kota atau daerah, peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam hal ini menjelaskan ada tidaknya Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efisiensi Pengaruhnya Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Biro Operasi (Biroops) Polda Papua.

Populasi sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Operasi (Biroops) Polda Papua sebanyak 160 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah populasi yang ada, maka diambil sampel sebanyak 80 Anggota Biro Operasi (Biroops) Polda Papua 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 mengenai Pengaruh Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja di Baharkam Polri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

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. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Efisiensi (X_2) dan Kualitas Kerja Pegawai (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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{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_{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. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

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

- 1) Apabila nilai r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{α} 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, 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 Kepribadian Pegawai (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Prestasi Kerja (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 Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Efisiensi (X_2) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (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.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari

apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

F = Nilai F (F hitung)

R² = 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 (2018:350) 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 (2021:100), 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 r² 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 "X₁" dan "X₂" 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_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *Coefficients* di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.565 + 0.406 X_1 + 0.526 X_2$$

- a. Nilai Konstant a = 6.565, dapat diartikan bahwa jika variabel

disiplin, Efisiensi bernilai nol maka Kualitas Kerja Pegawai bernilai negatif sebesar 6.565.

- b. Koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia $b_1 = 0,406$, dapat diartikan bahwa jika nilai Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkat sebesar satu maka nilai Kualitas Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,406.
- c. Koefisien regresi Efisiensi $b_2 = 0,526$, dapat diartikan bahwa jika nilai Efisiensi meningkat sebesar satu maka nilai Kualitas Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,526

1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kualitas Kerja Pegawai(Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 6.271, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar 1.990. Jadi $6.271 > 1.990$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Efisiensi (X_2) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Efisiensi (X_2) sebesar 6.959, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar 1.990. Jadi $6.959 > 1.990$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Efisiensi (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} di dapat nilai sebesar 66.600 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.72 atau $66.600 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Efisiensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

Nilai R Square sebesar 0.634. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63.4% Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Efisiensi (X_1) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 6.271, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar 1.990. Jadi $6.271 > 1.990$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel Efisiensi (X_2) sebesar 6.959, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar 1.990. Jadi $6.959 > 1.990$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Efisiensi (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

Terbukti dari uji ANOVA diperoleh F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar

66.600 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.72 atau $66.600 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Efisiensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y). nilai R Square sebesar 0.634. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63.4% Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Efisiensi (X_1) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ibnu Syamsi, Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, Hal., 4
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ahmad, Nur Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang.
- Alek S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.
- Ardansyah, 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah“.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Suryana Natawiria & Riduwan. 2010. Statistika Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- B Flippo, Edwin. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential. Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York
- Cicilia Sri Rahayu. (2014). “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”.
- Danial, E dan Nana Warsiah. 2009. Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: Lab. PKn UPI Bandung.
- Dessler dan Huat Tan. 2012. *Human Resource Management: An Asia Perspective, 2nd ed.* Singapore: Pearson Education South Asia
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Cetakan. Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.
- Eka Suryaningsih Wardani. (2009), Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama USU Press, Medan.
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hady, D. H. (2013). Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karir,

- Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kotabumi Lampung Utara.
- Handoko, Hani. 2007, *Manajemen Personalialia*, Hani. T. Handoko (2007). *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora (2012), *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*.
- Miller. L.M. 2000. *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Penisahaan Modern*. Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung:Rosa Karya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Good Corporate Culture sebagai Inti dari Good. Corporate Governance*
- Mudrajad Kuncoro (2007), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga Jakarta
- Nasution, Mulia, 2011. *Manajemen Personalialia*, Djembatan, Jakarta
- Reza, Regina Aditya, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*.
- Rivai. 2012. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sofo, F. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit: Airlangga University Press, Surabaya
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Tri Hapsari, Yunita. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Assalam Hypermarket Solo*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391) *dalam Organization Culture*. Dehan Supandi dan Alain D. Wiatmana, 2009
- Yuliana, Ita dan Ariefientoro, Teguh, 2012, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang*.
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga