

## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam

Agung Wedya Pradana<sup>1</sup>); Sri Yanthy Yosepha<sup>2</sup>)

<sup>1,2</sup>Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma,

<sup>1</sup>agungwedya.pradana01@gmail.com; sry@unsurya.ac.id

**Abstract.** It considers the points to study the effect of human assets on the effectiveness of the teacher in Khairul Imam Coordinates Islamic School. The report was made from May to completion. The audience for this survey was 76 people, and since the population was less than a hundred, a test of 50 people was arbitrarily selected using probability control. Factors in this review were human capital progress and labor efficiency. Data collection methods were interviews, surveys and observations, which were analyzed using basic direct regression. The study revealed that the t-value calculated from the t-test was 1.976 with a significance level of 0.054. This indicates that the false theory (Ho) is accepted and the selective conjecture (Ha) is rejected because the significance value is  $0.054 > 0.05$ . Thus, it can be concluded that the improvement of human assets has a positive effect on labor efficiency factors, but statistically the effect is not remarkable. The need for attention can be due to the characteristics of the test (for example, a small test assessment) and the characteristics of the research protest (related to the effective measures of profit organizations) and the period of reflection. Based on the resulting R-squared value of 0.735, this value indicates an R-squared ratio of  $0.8572 = 0.735$ . To determine the effect size of the independent variable on the secondary variable, the confidence factor (CD) was calculated as  $CD = R^2 \times 100\%$ , which becomes  $CD = 73.5\%$ . This shows that approximately 73.5% of the variation in changes in labor efficiency can be explained by improvements in human capital. The remaining difference ( $100\% - 73.5\% = 26.5\%$ ) is influenced by other variables outside the scope of this discussion, which may be related to management style, teaching, supervisory coordination, and more.

**Keywords:** human resource development; labour productivity

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam. Survei dilakukan dari bulan Mei hingga akhir. Populasi penelitian ini terdiri dari 76 orang, dan karena populasinya kurang dari 100, maka dipilih sampel acak sebanyak 50 orang dengan menggunakan metode probabilitas sampling. Variabel penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, survei, dan observasi, yang dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Nilai t hitung dari hasil penelitian berdasarkan uji t sebesar 1,976 dan tingkat signifikansi sebesar 0,054. Hal ini menunjukkan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak karena nilai signifikansinya  $0,054 > 0,05$ . Meskipun pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Kurangnya signifikansi mungkin disebabkan tidak hanya oleh jangka waktu penelitian, tetapi juga karena karakteristik sampel (misalnya, ukuran sampel yang kecil) dan karakteristik subjek (terkait dengan indikator produktif organisasi jasa). Berdasarkan nilai R-squared sebesar 0,735, nilai tersebut merupakan koefisien korelasi R-squared yaitu  $0,8572 = 0,735$ . Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka koefisien determinasi (CD) dihitung sebagai berikut:  $CD = R^2 \times 100\%$  atau  $CD = 73,5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 73,5% variasi perubahan produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia. Sisanya ( $100\% - 73,5\% = 26,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini dan kemungkinan besar berkaitan dengan gaya manajemen, pelatihan, koordinasi supervisor, dll.

**Kata Kunci :** pengembangan sumber daya manusia; produktivitas kerja.

## PENDAHULUAN

Saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi dan mengalami kemajuan dalam segala bidang terutama di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi bangsa Indonesia, terutama tantangan yang membutuhkan manusia berkualitas dengan segala keterampilan dan kemampuan. Dengan kemajuan tersebut, seharusnya organisasi dapat memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusianya secara optimal sesuai dengan keberhasilan dan perkembangan saat ini. Sumber daya menjadi kunci persaingan antar organisasi dalam melayani komunitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pada suatu organisasi dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dan menunjang kemajuannya di masa depan. Permasalahan sumber daya manusia terus menjadi fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam berfungsinya suatu organisasi dan menentukan keberhasilannya. Tantangan persaingan global menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan daya saingnya.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi aset yang bisa diperkecil, tapi juga modal dan senjata untuk mendorong inovasi dan memenangkan persaingan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan (Diklat) membantu meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan pegawai serta kontribusi produktif. Pelatihan membekali karyawan dengan pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dalam mengelola perubahan lingkungan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fokus utama bagi organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Sekolah Islam Khairul Imam menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengembangan SDM meliputi berbagai aspek, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Dalam Islam, pengembangan SDM dianggap sebagai bagian dari ibadah dan kewajiban untuk meningkatkan kualitas hidup dan kinerja. Banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengembangan SDM dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam perspektif Islam, pengembangan SDM juga dianggap sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas hidup dan kinerja sebagai seorang hamba Allah. Namun, dalam praktiknya, pengembangan SDM pada Sekolah Islam Khairul Imam masih terbatas dan belum optimal. Personil sekolah ini memerlukan pelatihan yang lebih baik dan pengembangan keterampilan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas pegawai Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti yang melakukan penelitian serupa.

## KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang berperan sebagai pemandu dan sumber daya bagi suatu organisasi atau organisasi bisnis dan memerlukan pelatihan dan pengembangan. Pengertian sumber daya manusia makro secara garis besar mencakup dua jenis yaitu sumber daya manusia makro yang merupakan jumlah penduduk usia kerja di suatu wilayah dan sumber daya manusia mikro yang mempunyai arti sempit yaitu jumlah penduduk usia kerja, populasi pekerja, dalam organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap orang, ditentukan oleh kemampuan berpikir dan kekuatan fisiknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam segala kegiatan. Meskipun banyak alternatif dan upaya pendukung penggunaan peralatan canggih dalam menjalankan aktivitas, namun tidak ada gunanya tanpa peran aktif sumber daya manusia itu sendiri (Sunarmintyastuti dan Hugo Aries Suprpto, 2019: 105).

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus dilibatkan untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia merupakan inti dari suatu organisasi karena orang mengendalikan elemen lainnya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus beradaptasi dengan perubahan teknologi yang begitu cepat.

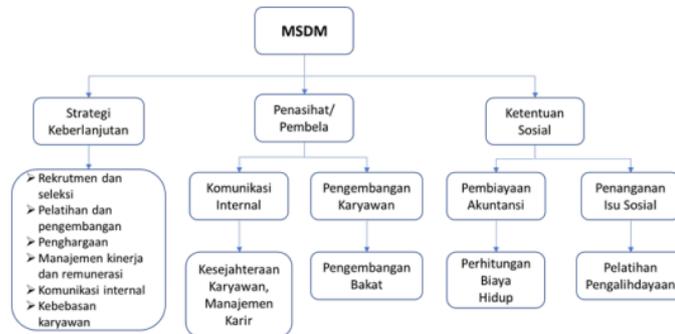
Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses pengembangan dan pembukaan keahlian manusia melalui pengembangan organisasi dan pelatihan bakat dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Area layanan mencakup proses kerja organisasi, kelompok, dan individu. HRM adalah proses penerapan perubahan organisasi secara sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan secara sistematis mengembangkan keterampilan individu untuk meningkatkan kinerja

organisasi (Alhalboosi, 2018) Pengembangan sumber daya manusia Merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan, direncanakan, dan dirancang secara sadar.

Memberikan fasilitas kepada pegawai organisasi dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan (Krismiyati, 2017: 44).

Pengembangan fokus MSDM memastikan bahwa prioritas dan nilai organisasi dibagikan dan didukung di semua tingkat organisasi dan bahwa staf terlibat dalam kerangka kerja paradoks yang membantu staf mengenali perbedaan kebutuhan yang ada dan membantunya dalam membuat keputusan atau memberikan saran yang selaras dengan etos organisasi. Konsep MSDM dipahami dalam peran dan tanggungjawab untuk mengelola SDM berkelanjutan, sebagaimana dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1. Peran MSDM dalam mengembangkan organisasi yang berkelanjutan (Podgorodnichenko, et al., 2020)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan pekerjaan atau peran mereka dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kapasitas intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Tarigan dan Nasution, 2014: 147). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara sadar untuk mendorong pegawai atau tenaga kerja memperoleh keterampilan dan kemampuan yang lebih sehingga dapat memenuhi kebutuhannya di masa yang akan datang. Menurut McClelland (1973), ada enam indikator kompetensi dalam kompetensi pengembangan pribadi: Keterampilan: kompetensi/kemampuan melakukan sesuatu dengan baik, 2). Pengetahuan: pengetahuan yang telah dipelajari/sedang dipelajari seseorang di lapangan 3). Kebiasaan manusia. 4).Citra diri: persepsi pribadi tentang diri sendiri (inner self), 5).Ciri-ciri: ciri-ciri yang relatif konstan dalam perilaku manusia. 6).Motivasi : gagasan dasar atau niat yang tetap dalam perilaku seseorang (Zainal et al., 2015: 230).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fokus utama bagi banyak organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti Sekolah Islam Khairul Imam. Kajian literatur yang mendalam tentang pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan di Sekolah Islam Khairul Imam mengungkap berbagai aspek yang relevan dan penting dalam konteks ini. Salah satu aspek utama yang perlu dipertimbangkan adalah hubungan antara pengembangan SDM dan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Ahmadi dan Saefudin (2018), pengembangan SDM yang terencana dengan baik dapat meningkatkan motivasi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Hal ini kemudian dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Namun, penting untuk diingat bahwa pengembangan SDM bukanlah proses instan atau sekali jalan. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), pengembangan SDM merupakan upaya berkelanjutan

yang melibatkan berbagai metode seperti pelatihan, pembelajaran, pengembangan karir, dan manajemen kinerja. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang signifikan, Sekolah Islam Khairul Imam perlu memiliki komitmen jangka panjang terhadap pengembangan SDM.

Produktivitas berasal dari kata “menghasilkan” dan biasanya digunakan dalam arti menghasilkan sesuatu. Produksi adalah proses dimana bahan diubah dari sumbernya menjadi hasil yang dibutuhkan oleh konsumen. Hasil tersebut dapat berupa barang atau jasa. Bahkan ketika peralatan produksi sedang beroperasi, kata “produksi” sering dikaitkan dengan kata “produktivitas”. Setiap perusahaan terus berupaya untuk membantu karyawannya memaksimalkan produktivitas mereka dan bekerja dengan baik. Produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan merupakan tolok ukur keberhasilan manajemen suatu perusahaan yang sangat penting. Produktivitas kerja pegawai internal lebih tinggi (Hartatik; 2014).

Konsep produktivitas berkaitan erat dengan ukuran dimana suatu proses mengkonsumsi suatu masukan dan menghasilkan suatu keluaran, dengan penekanan pada keluaran yang dihasilkan oleh proses tersebut. Seringkali kombinasi dapat digunakan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Produktivitas menunjukkan seberapa efisien suatu proses menghasilkan output. Produktivitas juga didefinisikan sebagai rasio input terhadap output. Input biasanya terbatas pada input tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik berupa bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang dan jasa. Produktivitas menunjukkan seberapa efisien sumber daya digunakan untuk memproduksi barang. Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Skill Memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tugas.  
Keterampilan seorang karyawan sebenarnya tergantung pada keahlian dan profesionalitasnya dalam bekerja. Ini memberi Anda wewenang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil Kami berusaha meningkatkan hasil. Hasil kerja dirasakan baik oleh mereka yang bekerja maupun oleh mereka yang menikmati hasil pekerjaannya.
3. Semangat dalam bekerja Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dicapai jika kita fokus pada tantangan dan keinginan sosial yang kita hadapi.
5. Kualitas Kualitas adalah hasil kerja yang dapat dikaitkan dengan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Kinerja
7. Perbandingan hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan Produktivitas karyawan perusahaan dapat diperkirakan menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi turnover, dan mengurangi ketidakhadiran sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan.

Produktivitas juga berkaitan dengan persoalan akhir: seberapa besar hasil akhir dari proses produksi. Oleh karena itu, terdapat dua dimensi produktivitas: pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian kinerja dan efisiensi yang maksimal; Hal ini relevan untuk upaya komparatif. Input yang memperhitungkan persepsi pengguna dan bagaimana tugas dilaksanakan (Hasibuan; 2012).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Sampel penelitian terdiri dari pegawai Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam yang dipilih secara acak. Alat penelitian berupa angket yang dikembangkan berdasarkan literatur yang berkaitan dengan mata pelajaran dan disesuaikan dengan konteks sekolah. Variabel independen adalah program pengembangan SDM, yang diukur melalui aspek-aspek seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan keterampilan. Variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan, yang diukur berdasarkan kinerja mereka dalam tugas-tugas pendidikan dan administratif. Data yang terkumpul dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan metode statistik seperti regresi. Analisis data menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk memperoleh hasil empiris yang mendukung atau menyangkal hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap produktivitas karyawan di Sekolah Islam Khairul Imam dan implikasi praktisnya terhadap manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya peneliti menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan statistik. Dengan menggunakan metode statistik diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan alat aplikasi SPSS 21.00 for Windows, hasil pengujian statistik penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Pengujian yang memeriksa apakah data yang diuji dinyatakan dapat dieksekusi. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Pengujian ini pertama kali dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian kuesioner yang pertama kali dibagikan kepada 50 responden. Responden yang berada di luar sampel tetap termasuk dalam populasi dan ditentukan berdasarkan tabel. Persamaan  $(n-2)$ , dimana  $n$  adalah jumlah kuesioner yang disebar, sehingga diperoleh  $(50-2) = 48$ , tingkat signifikansi 5% (0,05), dan nilai yang dihasilkan = 0,284.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,400	0,284	Valid
2.	0,587	0,284	Valid
3.	0,579	0,284	Valid
4.	0,328	0,284	Valid
5.	0,294	0,284	Valid
6.	0,430	0,284	Valid
7.	0,614	0,284	Valid
8.	0,455	0,284	Valid
9.	0,753	0,284	Valid
10.	0,581	0,284	Valid
11.	0,318	0,284	Valid
12.	0,619	0,284	Valid
13.	0,559	0,284	Valid
14.	0,315	0,284	Valid
15.	0,473	0,284	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 21.00)

Berdasarkan uji soal 1 sd 15 variabel pengembangan sumber daya manusia terlihat bahwa seluruh soal berstatus valid karena nilai korelasinya  $>$  r tabel dan alat ini layak digunakan. Dari hasil tersebut terlihat bahwa pertanyaan untuk seluruh variabel mempunyai

nilai  $r_{table} > r_{hitung}$  (item yang dikoreksi – korelasi total), dan semua item pertanyaan (indikator) yang termasuk dalam semua variabel tersebut dapat kita simpulkan Peralatan yang valid layak digunakan Variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,562	0,284	Valid
2.	0,578	0,284	Valid
3.	0,792	0,284	Valid
4.	0,328	0,284	Valid
5.	0,429	0,284	Valid
6.	0,433	0,284	Valid
7.	0,641	0,284	Valid
8.	0,523	0,284	Valid
9.	0,354	0,284	Valid
10.	0,815	0,284	Valid
11.	0,381	0,284	Valid
12.	0,917	0,284	Valid
13.	0,552	0,284	Valid
14.	0,364	0,284	Valid
15.	0,497	0,284	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 21.00)

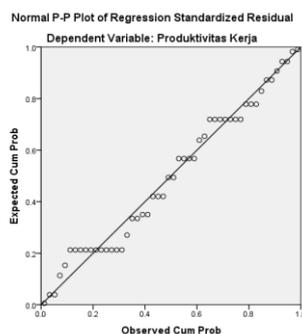
Berdasarkan survei terhadap pertanyaan karyawan 1 sampai dengan 15, seluruh pertanyaan berstatus valid karena nilai korelasinya lebih besar dari r tabel, sehingga alat ini layak digunakan. Dari hasil tersebut terlihat bahwa pertanyaan seluruh variabel mempunyai nilai  $r_{table} > r_{hitung}$  (item terkoreksi – korelasi total), dan seluruh item pertanyaan (indikator) yang dimasukkan pada semua variabel tersebut dapat kita simpulkan Peralatan yang valid layak digunakan.

## b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis klasik dilakukan sebelum pengujian regresi. Model regresi linier berganda dapat disebut model baik apabila model tersebut memenuhi asumsi statistik klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Gulla et al., 2015).

### 1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau variabel sisa dalam model regresi berdistribusi normal. Sampel data yang baik mendekati distribusi normal. Untuk melihat data yang berdistribusi normal dapat fokus pada plot sebaran normal (Mahesa, 2010). Berikut hasil pengujian metode dengan menggunakan random sampling.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Normal Probability Plot

Dari gambar di atas terlihat bahwa data (titik) pada grafik mengikuti garis diagonal, sehingga kesimpulan dari uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Jika ingin mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dideteksi menggunakan nilai toleransi dan VIF. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ahmad Nor Soleh, Cicik Harini, 2018). Hasil uji multikolinearitas model regresi penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	32.309	4.917		6.571	.000		
Pengembangan SDM	.237	.120	.274	1.976	.054	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Dapatkan hasil dari tabel koefisien yang menunjukkan semua nilai toleransi > 0,100 dan semua nilai VIF <.10.00 berarti tidak terjadi multikolinearitas pada data.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat variansi data yang tidak merata antara observasi yang satu dengan observasi yang lain di antara observasi yang tersisa dalam model regresi. Jika varians residu setiap observasi konstan maka disebut homoskedastisitas; jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastik atau bebas dari heteroskedastisitas (Mahesa, 2010). Ghozali mengatakan data tersebut dapat diuji dengan uji Glejser untuk memastikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Artinya regresi residual absolut variabel independen merupakan variabel dependen jika signifikansinya lebih besar dari 5% atau tingkat kepercayaan 0,05. Tidak terjadi heteroskedastisitas (I Putu Mega Juli Semara Putra, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.309	4.917		6.571	.000
Pengembangan SDM	.237	.120	.274	1.976	.054

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 di atas yang diperoleh dari tabel koefisien menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai signifikan > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak mempunyai masalah heterogenitas.

## b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang memverifikasi apakah data yang diuji dapat diandalkan atau konsisten. Uji reliabilitas ini dilakukan setelah menguji elemen perangkat dan memvalidasi nilainya. Selain itu, kami menguji reliabilitas menggunakan teknik Cronbuch alpha, yaitu. membandingkan nilai instrumen. Berikut nilai reliabilitas dari dua variabel (pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan) yaitu.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) dan (Y)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,931	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 21.00)

Berdasarkan tabel di atas, variabel produktivitas pegawai dan pengembangan pegawai terbukti reliabel. Hal ini terlihat dari nilai  $0,931 > 0,60$  untuk variabel pengembangan pegawai (X) dan  $0,909 > 0,60$  untuk variabel produktivitas pegawai (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin mendekati satu reliabilitas maka instrumen penelitian tersebut semakin baik. Reliabilitas instrumen di atas mendekati 1 ( $>0,60$ ) yang berarti reliabilitas instrumen penelitian cukup.

## C. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan teknik regresi yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji regresi linier sederhana.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32,309	4,917		6,571	,000		
1 PengembanganSDM	,237	,120	,274	1,978	,054	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 21.00)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka hasil pengujian ini dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 32,309 + 0,0,237X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas untuk variabel “pengembangan sumber daya manusia” yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai dan hasil pengujian dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, serta dengan memperhatikan pembahasan yang akan diperhatikan maka dapat diperoleh interpretasi sebagai berikut. Nilai konstanta (a) = 23,309 Berdasarkan persamaan regresi dan hasil pengujian analisis regresi sederhana di atas maka variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dianggap konstan atau tetap, sehingga variabel produktivitas kerja pegawai (Y) bernilai konstan atau tetap) adalah 23.

309. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 23,309 meskipun variabel kepegawaian (X) tidak ada. (B). Nilai koefisien pengembangan pribadi (X1) = 0,237. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan diri (X) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,237. Artinya setiap satuan atau 1% variabel pengembangan pegawai (X), maka variabel produktivitas kerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,499 atau 49,9, apabila variabel lain tetap atau dapat diartikan konstan.

#### d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (uji t) mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel bebas pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja individu karyawan (Y) yang ditentukan dengan menggunakan tabel koefisien.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Uji Signifikan Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,309	4,917		6,571	,000	
	Pengembangan SDM	,237	,120	,274	1,976	,054	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 21.00)

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 1,976 dan tingkat signifikansi sebesar 0,054. Artinya hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak karena nilai signifikansinya  $0,054 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa meskipun variabel pengembangan pribadi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik (signifikan). Kurangnya signifikansi mungkin disebabkan oleh sampel (sampel kecil), karakteristik yang diteliti (terkait dengan pengukuran produktivitas dalam organisasi jasa), dan periode penelitian.

#### e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah ukuran kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat, dengan rentang antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilainya, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,726	1,27953	2,128

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS versi 21.00)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R-squared sebesar 0,735. Nilai R-squared sebesar 0,735 diperoleh dari koefisien korelasi atau R-squared yaitu.  $0,8572 = 0,735$ . Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka

dihitung koefisien determinasi (CD) =  $R^2 \times 100\%$  sehingga diperoleh CD = 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 73,5% dari berbagai perubahan produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia. Sisanya ( $100\% - 73,5\% = 26,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang disajikan dalam penelitian ini dan dapat dipengaruhi oleh tingkatan (misalnya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, koordinasi atasan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam.

### C. Pembahasan

Setelah melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,976 dan tingkat signifikansi ( $H_a$ ) ditolak karena nilai signifikansi  $0,054 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan diri berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan (signifikan). Signifikansi tersebut mungkin disebabkan oleh karakteristik sampel (sampel kecil) dan karakteristik objek penelitian (terkait pengukuran produktivitas organisasi jasa) serta jangka waktu penelitian. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R-squared sebesar 0,735. Nilai R-squared sebesar 0,735 diperoleh dari koefisien korelasi atau R-squared yaitu  $0,8572^2 = 0,735$ . Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dihitung koefisien determinasi (CD) =  $R^2 \times 100\%$  sehingga diperoleh CD = 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 73,5% dari berbagai perubahan produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia. Sisanya ( $100\% - 73,5\% = 26,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang disajikan dalam penelitian ini dan dapat dipengaruhi oleh tingkatan (misalnya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, koordinasi atasan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Pondok Pesantren Khairul Imam. Penyelenggaraan program pengembangan SDM seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan keterampilan telah menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja SDM. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Sekolah Islam Khairul Imam. Melalui pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Misalnya, dengan memberikan pelatihan tentang teknologi pendidikan terkini, guru dapat meningkatkan kualitas pengajarannya, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya.

Namun, pengaruh pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan individu. Dalam konteks Sekolah Islam Khairul Imam, pengembangan SDM juga dapat memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pelayanan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka dan berkontribusi secara maksimal. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat

membantu dalam menanamkan nilai-nilai etika dan moral yang kuat dalam lingkungan sekolah, yang pada gilirannya dapat membentuk karakter siswa secara positif.

Namun, meskipun pengembangan SDM dapat memiliki dampak positif yang signifikan, tantangan juga dapat muncul dalam proses implementasinya. Salah satunya adalah ketersediaan sumber daya, baik itu dalam hal dana maupun waktu. Sekolah Islam Khairul Imam perlu mengalokasikan anggaran yang memadai untuk program pengembangan SDM dan memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu tugas utama mereka. Selain itu, evaluasi yang cermat juga diperlukan untuk memastikan bahwa program pengembangan SDM benar-benar efektif dan relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A'ini, S. Q., & Fauziah, S. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 14(2).
- Alhalboosi, F.H.A.M. (2018). Human Resource Development doi:10.13140/RG.2.2.34328.65285
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.; K. Putra, Ed.). Jakarta: PT Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Irhamni, M., & Saifuddin, S. (2018). Pelaksanaan Pembelajaran Fiqih di Madrasah Ibtidaiyah An Najah Desa Haur Kuning Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar. *Darris: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 1(1).
- Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146–153.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2020). The role of HRM in developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions. *Human Resource Management Review*, 30(3). doi:10.1016/j.hmr.2019.04.001 Raja Grafindo Persada.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sunarmintyastuti, L., & Suprpto, H. A. (2020). Pengembangan SDM melalui minat dan motivasi santriwati pada yayasan Taufidzul Qur'an Ar-rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 104-109.
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap
- Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, D. W. (2015). *Manajemen Sumber*