

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Pemasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya sumber daya manusia baik tenaga pendidik atau non pendidik pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia antara lain, melalui berbagai pelatihan dan meningkatkan kompetensi dosen, maupun guru dalam perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah perguruan tinggi.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran di kampus, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, dosen merupakan komponen sumber daya yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya dosen itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar melakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termaksud dalam sekolah perguruan tinggi, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai perencanaan, penyusunan staf, atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Secara ideal menurut penulis lembaga pendidikan berfungsi membina dan menyiapkan peserta didik dan berilmu, berteknologi, berketerampilan tinggi dan sekaligus beriman dan beramal saleh, dalam rangka perwujudan dan fungsi ideal pendidikan di dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut, system pendidikan haruslah senantiasa mengorientasikan diri untuk menjawab kebutuhan tantangan yang muncul dalam masyarakat sebagai konsekwensi logis dari perubahan. Pendidikan yang baik sebagai dosen serta staf yang efektif berusaha memikirkan perkembangan kepribadian peserta didik dan kehidupan mahasiswanya, tetapi dosen dan staf pun memiliki bagian dari prose pendidikan sebagai suatu lembaga, pendidikan seringkali mengarah pada kristalisasi yang mempertahankan apa yang telah ada, disbanding memikirkan pertumbuhan pada mahasiswa dalam proses pembelajaran.

Serta melihat fenomena diatas dapat diuraikan, maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia (SDM). Terdapat beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan kependidikan.

Dalam upaya untuk terus mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesional sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan Islam saat ini, berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik memfokuskan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Palopo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seperti apakah pengembangan sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ada adalah:

1.1.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dibidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti - peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi pra pengambil keputusan terhadap kebijakan tentangan pengembangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia yaitu serangkaian kegiatan pengetahuan, kemampuan dan sikap kerja positif pada semua orang yang bekerja di semua dan suatu bisnis. Henry Simamora dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa human resources management atau manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok (Abroza, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia mencakup peluang seperti pelatihan karyawan, pengembangan karier karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja, pembinaan, pendampingan perencanaan suksei, identifikasi karyawan utama, bantuan biaya kuliah, dan pengembangan organisasi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara formal, misalnya pelatihan di dalam kelas, kursus, atau seminar. Namun pengembangan sumber daya manusia juga bisa dilakukan secara informal seperti, pelatihan pegawai baru, oleh manajer (pelatihan internal).

Pengelolaan SDM bertujuan untuk mendapatkan pegawai – pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

- a. Dukungan manajemen puncak
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi Daya belajar
- e. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangann sumber daya manusia adalah pekembangan atau kemajuan teknologi. Kamajuan teknologi tidak saja memberikan dampak terhdap identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, tetapi juga terhdap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan. Keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh kompleksitas organisasi, gaya belajar, atau prinsip – prinsip pembelajaran, dan tak kalah penting kinerja fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain. Contoh dari faktor yang terakhir Dapat digambarkan sebagai berikut : jika proses rekrutmen dan seleksi hanya dapat menarik pekerja – pekerja kurang tampil, maka akan diperlukan program pengembangan sumber daya manusia yang eksentif untuk mempersiapkan para pekerja baru pada posisi – posisi awal , (marswansyah, 2010).

2.1.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan adalah agar individu, dalam situasi kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Sementara itu, *Wexley* dan *Latham* mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini:

- a. Meningkatkan kesadaran diri individu
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih, dan/
atau
- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Pada dasarnya, tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Kegiatan pelatihan, misalnya seringkali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Ini pada gilirannya akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi bisnis atau perusahaan.

Tujuan lain dari pengembangan sumber daya manusia adalah mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi. karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan organisasi yang berubah, pada rentang waktu tertentu, keterampilan yang dimiliki karyawan sering menjadi usang atau tidak bisa digunakan lagi. Setiap organisasi berkewajiban membantu para pekerjanya untuk selalu meningkatkan keterampilan berdasarkan minat dan bakat mereka, selain untuk

memenuhi kebutuhan organisasi. Disamping itu, pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mempersiapkan pekerja agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang lebih tinggi jenjangnya. Dengan demikian, biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia seharusnya dipandang sebagai sebuah investasi dalam bidang sumber daya manusia. (Marwansyah, 2010).

2.1.1.4 Proses Pelatihan dan Pengembangan

Sebagai sebuah proses, pelatihan & pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan:

- a. Penentuan kebutuhan pelatihan & pengembangan atau suatu penilaian (*assessment*) kebutuhan yang komprehensif, dilanjutkan dengan.
- b. Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik
- c. Pemilihan metode, media dan prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Implementasi program.
- e. Evaluasi program.

Langkah evaluasi program diperlukan untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan & pengembangan dengan mengukur reaksi atau pendapat peserta untuk menerapkan pengetahuan baru, dan tercapai atau tidaknya tujuan program.

2.1.1.5 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Saydam (2011), indikator pengembangan sumber daya manusia ada 3, yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) Segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal.

- b. Kemampuan (*Ability*) Kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan.
- c. Keterampilan (*Skill*) Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

2.1.2 Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Piji, 2017).

2.1.2.1 Faktor Pendukung Pendidik

Dalam hal ini keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung. Faktor pendukung tersebut adalah pendidik, yang dididik, materi pembelajaran, metode pembelajaran, tujuan dan faktor yang terakhir adalah faktor lingkungan. Beberapa faktor tersebut merupakan penyukses pendidikan yang terbungkus dalam sebuah lembaga pendidikan yang disebut dengan sekolah. Sekolah merupakan wadah

penyalur pendidikan kepada peserta didik oleh pendidik yang dianggap mampu dalam menyalurkan segala pengetahuan. Dari hasil pengamatan awal di Sekolah Dasar Negeri Inpres Angkasa Biak diperoleh gambaran bahwa Sumber Daya Manusia pada Sekolah Dasar tersebut belum optimal, dikarenakan masing – masing ruang kelas memiliki tenaga pendidik yang berbeda kemampuan dan keterampilan dalam mengajar, dan karakter yang berbeda, (Krismiyati, 2017).

2.1.2.2 Kedudukan dan Fungsi Pendidik

Pendidik memiliki kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan, karena pendidik adalah pihak yang bersentuhan langsung dengan unsur- unsur yang ada dalam sebuah aktivitas pendidikan, terutama anak didik. Sebagai wujud dari kedudukan yang sangat penting tersebut, fungsi pendidik adalah berupaya untuk mengembangkan segenap potensi anak didiknya, agar memiliki kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupannya. Untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik hendaknya bertolak pada prinsip amar ma'ruf nahi mungkar karena pendidik sebagai panutan bagi peserta didiknya.

Dari pandangan tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa fungsi utama pendidik pada umumnya adalah mentransfer ilmu pengetahuan dan mentransformasikan nilai dan norma kepada peserta didik sehingga terbentuk kepribadian yang soleh. Tugas pendidik tersebut merupakan tugas mulia dan melebihi tanggung jawab moral yang diembannya, karena dengan demikian pendidik akan

mempertanggung jawabkan kepada Allah SWT atas segala tugas yang dilaksakannya. Sesungguhnya (Ramli, 2015).

2.1.3 Tenaga Kependidikan

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang tidak bisa dipisahkan dengan pendidikan yang sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Sebagai suatu sistem, sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama antara satu dengan yang lainnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan yang solid, bertanggung jawab adalah dambaan semua perguruan tinggi. Pegawai tata usaha sangat berperan dalam kelangsungan proses.

Tenaga kependidikan meliputi ketua yayasan, dosen dan instansi – instansi , pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium teknis, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang termaksud dalam tenaga kependidikan adalah:

- a. Kepala satuan pendidikan yaitu orang-orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan.
- b. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

c. Tenaga kependidikan lainnya Tenaga kependidikan lainnya adalah orang yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan.

Berdasarkan pengertian tenaga pendidik dan pendidikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatann, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dari para pegawai merupakan harapan dari kampus Universitas Muhammadiyah Palopo. Fitriani et al. (2016) mengatakan kinerja merupakan perwujudan atau perpaduan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu cara dalam menentukan baik dan buruknya suatu perbuatan adalah melalui penilaian. Begitu juga dengan kinerja tenaga kependidikan, untuk mengidentifikasi bahwa kinerja yang sudah dipraktikkan oleh tenaga kependidikan baik atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja oleh ketua yayasan universitas.

2.1.3.1 Faktor – Faktor Tenaga Kependidikan

Menurut Robbins (2010) bahwa kinerja dapat di katakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai beriku:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan kata lain, kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Tenaga Kependidikan

Menurut Chrishti (2010), indikator dalam kinerja adalah:

- a. Ketepatan Waktu Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- b. Deskripsi Pekerjaan Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.
- c. Kuantitas Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- d. Kualitas Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.1.3.3 Tugas Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan mahasiswa universitas.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

- a. tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
 - 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - 3) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.

- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
 - 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. tenaga kependidikan berkewajiban:
- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
 - 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Idris, 2014)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan Pengembangan SDM, terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Palopo yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Degrafft Otto,	<i>The Effect Of Training and</i>	Penelitian ini menyatakan

	Erictahun 2012	<i>Dvelopment On Employee Performance</i>	bahwa adanya pelatihan dan pengembangan karyawan berindikasi dengan efektivitas untuk mencapai tujuan institusinya.
2.	Sahat Siregar (2009)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dengan mengambil lokasi penelitian adalah pada Dinas Perhubungan Kota Medan	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan nampak bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Medan yang terdiri dari indikator pendidikan dan pelatihan .
3.	Dwi Endang Puspitasari (2009)	Analisis pengaruh pengembangan karier berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi kasus pelaksana administrasi institut pertanian Bogor)	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh nyata dan positif, artinya jika Institut Pertanian Bogor ingin meningkatkan kinerja pegawai maka pengembangan karier juga harus ditingkatkan
4.	Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm, 2015	The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance.	Hasil menunjukkan kapuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
5.	Sophie Hennekam, 2014	Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6.	Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto,	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan	Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang

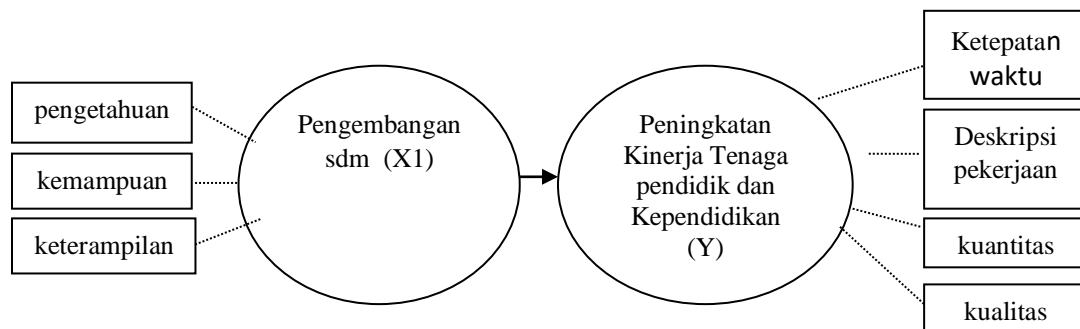
	Sukanto (2014)	Kepegawaian Daerah Kota Malang).	positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai
7.	Irawaty (2017)	untuk menguji dan menjelaskan pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh kehutanan baik secara parsial maupun simultan di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna	penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan.
8.	Nugroho (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Setia Budi di Surakarta	berpengaruh signifikan terhadap kinerja. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedang variabel yang paling mempengaruhi kinerja adalah motivasi
9.	Mohammad Jasim Uddin, 2012	Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh	Hasil menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan perkembangan sumber daya manusia yang nyaman dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang tinggi pula akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiono (2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut: Diduga bahwa, perkembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh perkembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.2 Tempat Dan Waktu

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palopo, Jalan Jend Sudirman km. 03 Binturu, Wara Selatan, Kota Palopo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2020.

3.3 Populasi

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Cruz, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo sebanyak 142 orang.

3. 4 Sampel

(Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu"

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kampus universitas muhammadiyah palopo yang berjumlah 142 pegawai. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 142 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2011). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Dimana :

n = besar sampel d = tingkat kemaknaan (0,1)

N = populasi

Karena jumlah populasi yang ada sebanyak 142 orang, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,01)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 58$$

Jadi, besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer yang terdiri dari data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

3.5.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri dari atas dua variabel, yaitu *non performing financing* (NPF) sebagai variabel bebas (independent) dan *return on asset* (ROA) sebagai variabel terikat (dependen).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain, data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Dilihat dari segi cara, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kembali kepada peneliti (Sugiyono, 2016).

3.7 Definisi Operasional

Sugiono (2010) mengatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari ataupun objek yang mempunyai variasi tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini dibedakan menjadi :

Tabel 3.1
Definisi operasional

Varaibel	Denifisi	indikator	Skala pengukuran
Pengembangan sumber daya manusia (X1)	Upaya kesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas – seluasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>Ability</i>) 3. Keterampilan (<i>Skill</i>)	Likert
Pendidik dan tenaga kependidikan (Y)	Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yaitu mengukur output dari proses atau prosedur bisnis tertentu, kemudian memodifikasi proses atau untuk meningkatkan efektifitas proses dan prosedur.	1. Ketetapan waktu 2. Deskripsi pekerjaan 3. Kuantitas seseorang 4. Kualiatas	Likert

3.8 Instrument Penelitian

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiyono (2010). Instrument atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala Likert pada tabel berikut ;

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2010)

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Arikunto (2009). Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik Korelasi Product Moment dari person. Pengujian ini menggunakan program SPSS versi 17 yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu Arikunto (2009). Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha. Jika $r_{alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

3.10 Teknik Analisis Data

Pemilihan metode analisis data didasarkan pada tujuan penelitian dan skala yang dipergunakan. Dengan skala likert maka analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya, (Suryadi 2009).

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.10.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

(Hijriani et al., 2016) Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p . Tujuan

dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Model regresi linier sederhana adalah model regresi yang paling sederhana yang hanya memiliki satu variabel bebas X. Analisis regresi memiliki beberapa kegunaan, salah satunya untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat Y. Persamaan untuk model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Y adalah variabel terikat yang diramalkan, X adalah variabel bebas, a adalah intercept, yaitu nilai Y pada saat $X=0$, dan b adalah slope, yaitu perubahan rata-rata Y terhadap perubahan satu unit X.

3.10.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (degree of freedom) (Ghozali, 2011)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka (H_0) diterima dan (H_a) ditolak

3.10.4 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas

simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghozali (2011).

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali (2011)

BAB IV

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Muhammadiyah Palopo

Badan amal usaha Muhammadiyah Palopo yang bergerak dalam bidang pendidikan Perguruan Tinggi memiliki tiga kampus yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo, Akbid Muhammadiyah Palopo dan STKIP Muhammadiyah Palopo yang berada dalam satu kawasan dan terletak di Jalan Binturu Km. 3 (Ex. Jalan Jend. Sudirman), Palopo.

Perguruan tinggi pertama terbentuk pada saat itu yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo atau masyarakat biasa menyebutnya dengan STIEM Palopo yang terbentuk pada 9 Agustus 1986 atas dasar rekomendasi dari Koordinator Kopertis Wilayah IX dengan Nomor 344 Tahun 1986. Pada 15 Mei 1989 terbit SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0291/0/1989, tentang status terdaftar jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan dengan program studi (prodi) Ekonomi Pertanian kemudian dengan adanya keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No. 140/Dikti/Kep. 92 tertanggal 28 April 1992 maka Pimpinan STIE Muhammadiyah Palopo merubah nama Ekonomi Pertanian menjadi Ekonomi Pembangunan.

Dengan melihat kemajuan STIEM Palopo, salah satu pimpinan Muhammadiyah Palopo yaitu dr. H. Abubakar Malinta, S.Ked merintis satu perguruan tinggi swasta yang merupakan hasil dari kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas dari segenap

pimpinan dan warga persyarikatan Muhammadiyah Palopo berupa akademik kebidanan Muhammadiyah yang disingkat menjadi Akbid Muhammadiyah Palopo pada 3 Agustus 2006 dengan Nomor SK PT 2625DT2008 dan tanggal SK yaitu SK PT 11 Agustus 2008.

Setelah berdirinya dua Perguruan Tinggi Swasta Muhammadiyah yaitu STIE Muhammadiyah Palopo dan Akbid Muhammadiyah Palopo serta didasari atas adanya rasa keprihatinan eksternal dan internal, pimpinan Muhammadiyah Kota Palopo melakukan studi kelayakan untuk mendirikan satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang keguruan dan kependidikan yaitu STKIP Muhammadiyah Palopo. Pada 12 November 2015, Pimpinan Daerah Muhammadiyah Palopo bersurat kepada Kopertis Wilayah Sulawesi IX untuk meminta rekomendasi pendirian STKIP Muhammadiyah Palopo sebagai konsekuensi adanya perubahan mekanisme pendirian perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setelah melakukan percepatan presentasi atas beberapa prodi maka Kopertis Wilayah Sulawesi IX memberikan rekomendasi Nomor : 809/K9/KK.02/2015 tanggal 25 Februari 2015.

Sehingga pada tanggal 30 Desember 2016 STKIP Muhammadiyah Palopo resmi berdiri dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 203/KPT/I/2015. Yang juga ditetapkan pada 30 Desember 2016 sebagai hari Milad STKIP Muhammadiyah Palopo. Penandatanganan Prasasti peresmian dilakukan oleh Prof. Dr.H. Suyatno, M.Pd. selaku ketua Pimpinan Pusat

Muhammadiyah pada tanggal 29 Maret 2016 bertepatan dengan Pembukaan Musyawarah Daerah Ke-03 Muhammadiyah dan Aisyiyah Kota Palopo.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan dari ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo maka berdasarkan hasil diskusi dan keinginan dari seluruh dosen, mahasiswa dan juga dukungan penuh Persyarikatan Muhammadiyah maka ketiga perguruan tinggi tersebut ingin melebur menjadi satu menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo.

Terbentuknya Universitas Muhammadiyah Palopo tidak terlepas dari buah pikir Pimpinan Daerah Muhammadiyah Palopo pada periode-periode sebelumnya, sejarah munculnya keinginan untuk membentuk Universitas Muhammadiyah Palopo yaitu pada periode kepemimpinan H. Jabbar Hamseng, SH., MH. (2005 s.d. 2010) pada kesepakatan rapat mengamanahkan dr. H. Abu Bakar Malinta sebagai Ketua Panitia Pendiri dan Bapak Salju, SE., MM. Sebagai Sekretaris pada saat itu namun dikarenakan minimnya tenaga, sumber daya dosen serta beberapa aspek yang lain pada saat itu sehingga proses pengurusannya pun belum membuahkan hasil sampai periode kepengurusan PDM Palopo saat itu selesai.

Pada tanggal 18 Februari 2019, ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo resmi melebur dan menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo yang ditandai dengan terbitnya SK Nomor : 112/KPT/I/2019. Bersamaan dengan terbitnya SK tersebut, maka Universitas Muhammadiyah Palopo juga resmi menambah beberapa program

studi sarjana yaitu Farmasi, Ilmu Kelautan, Penyuluh Pertanian dan program studi pascasarjana Magister Manajemen.

4.2 Visi dan Misi

a. Visi

“UM Palopo sebagai *Socio-Technopreneur University* yang Unggul dan Islami”

Pada rumusan visi, terkandung kata kunci yang menjadi Pola Pokok Ilmiah, yakni *Technopreneur University*, yang diarahkan pada kemampuan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang cepat di era 4.0. *Socio-Technopreneur* diartikan sebagai suatu peluang usaha yang memanfaatkan teknologi yang ada saat ini, dengan tetap mengedepankan sikap *ta'awun*/tolong menolong serta memerhatikan keseimbangan alam. Ruh *Socio-Technopreneur University* diarahkan pada semua bidang ilmu dan program studi di lingkungan universitas Muhammadiyah Palopo. Misalnya, edupreneur di bidang pendidikan, farmapreneur di bidang farmasi, dan bidang lainnya.

Islami. Nilai-nilai dasar ke-Islaman yang menjadi dasar penyelenggaraan kegiatan tridarma perguruan tinggi di UM Palopo. Karena Islam adalah *Rahmat lil 'Alamin* (universal, luas) maka nilai Islam yang dikembangkan oleh UM Palopo, dirumuskan dalam akronim T.A.U yang meliputi: (1) *Ta'awun* atau kolaborasi dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 2; (2) *Amanah*, dalam QS. Al-Anfal (8) ayat 27 ; dan (3) *Uswatun hasanah*, dalam QS. Al-Ahzab (33) ayat 21.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkesinambungan dan sesuai dengan dinamika zaman;
- 2) Menyelenggarakan penelitian yang inovatif untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Iptek serta dapat meningkatkan publikasi ilmiah dan HAKI;
- 3) Menyelenggarakan pengabdian untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Iptek serta meningkatkan publikasi ilmiah dan citra UM. Palopo;
- 4) Menjadikan Al-Islam Kemuhammadiyah sebagai basis nilai dalam setiap aktivitas civitas akademika.
- 5) Mengembangkan kualitas tata kelola yang baik (*good university governance*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis;
- 6) Mengembangkan usaha yang berkaitan dengan core bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo yang dapat meningkatkan revenue dan jiwa *Technopreneur*.

4.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada universitas muhammadiyah palopo. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui

kuesioner yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat karakteristik responden dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	28	48%
Laki-laki	30	52%
Total	58	100%

Sumber: data primer diolah thn,2020.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 28 responden atau 48% responden dan laki – laki sebanyak 30 responden atau 52% responden.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
Kurang 20 tahun	0	0%
21-30 tahun	25	44%
31-40 tahun	24	41%
41-50 tahun	9	15%
Total	58	100%

Sumber:data primer diolah thn,2020.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 0 responden (0%), yang berumur 21-30 sebanyak 25 (44%) responden, yang berumur 31-40 sebanyak 24 (41%) responden, dan yang berumur 41-50 sebanyak 9 (15%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan universitas Muhammadiyah Palopo lebih dominan terhadap karyawan yang telah memiliki umur (21-30 tahun).

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan akhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SEDERAJAT	1	2%
D1-D3	0	0%
S1	28	48%
S2	23	40%
S3	6	10%
Total	58	

Sumber: data primer diolah thn, 2020.

Karakteristik responden pada 4.3 mengenai pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Mula-mula responden yang mengisi kuesioner sebanyak 58 responden, SMA/SEDERAJAT sebanyak 1 (2%) responden, D1-D3 sebanyak 0 (0%) responden,

S1 sebanyak 28 (48%), S2 sebanyak 23 (40%), dan S3 adalah 6 (10%). Jadi jumlah keseluruhan karyawan yang telah menjadi responden rata-rata di dominasikan tamatan S2 yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Presentase (%)
Kurang 2 tahun	15	28%
2-5 tahun	19	32%
6-10 tahun	7	12%
10-15 tahun	12	20%
16-20 tahun	5	8%
Total	58	100%

Sumber: data primer diolah thn, 2020.

Karakteristik responden karyawan berdasarkan masa kerja yaitu, ada sebanyak 15 orang (28%) responden yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, sebanyak 19 orang (32%) responden yang memiliki masa kerja pada 2-5 tahun, sebanyak 7 orang (12%) responden yang memiliki masa kerja pada tahun 6-10 tahun, sebanyak 12 orang (20%) responden yang dimiliki masa kerja pada 10-15 tahun, sebanyak 5 orang (8%) yang memiliki masa kerja pada 16-20 tahun.

4.4 Deskriptif Hasil Kuesioner Responden

Penelitian ini menggunakan 6 item pertanyaan untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, dan 8 pernyataan untuk tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan terhadap setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Deskriptif Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	23	26	8	0	1	58
Item X1.2	10	29	18	0	1	58
Item X1.3	20	23	11	3	1	58
Item X1.4	13	26	13	5	1	58
Item X1.5	14	30	6	6	2	58
Item X1.6	9	32	9	5	3	58

Sumber: data primer diolah thn, 2020.

Berdasarkan hasil deskriptif responden dpada variabel kompetensi individu diatas terdapat 58 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 26 responden, yang menjawab netral sebanyak 8 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden.

Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab setuju sebanyak 29 responden, yang menjawab netral 18 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab netral 11 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, yang menjawab setuju sebanyak 26 responden, yang menjawab netral sebanyak 13 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, yang menjawab setuju sebanyak 30 responden, yang menjawab netral sebanyak 6 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item X1.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab setuju sebanyak 32 responden, yang menjawab netral sebanyak 9 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden.

Tabel 4.6**Deskriptif Responden Pada Variabel Tenaga Pendidik Dan Kependidikan**

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item Y1	11	29	14	4	0	58
Item Y2	12	28	15	2	1	58
Item Y3	12	12	13	14	7	58
Item Y4	11	32	10	3	2	58
Item Y5	8	26	21	3	0	58
Item Y6	6	29	23	0	0	58
Item Y7	7	33	15	2	1	58
Item Y8	8	27	20	1	2	58

Sumber: data primer diolah thn,2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel dikompetensi individu di atas terdapat 58 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, yang menjawab setuju sebanyak 29 responden, yang menjawab netral sebanyak 14, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, yang menjawab setuju sebanyak 28 responden, yang menjawab netral sebanyak 15 responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item Y3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12

responden, yang menjawab setuju sebanyak 12 responden, yang menjawab netral sebanyak 13 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 responden. Untuk item Y4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, yang menjawab setuju sebanyak 32 responden, yang menjawab netral sebanyak 10 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item Y5 yang menjawab sangat setuju 8 responden, yang menjawab setuju sebanyak 26 responden, yang menjawab netral sebanyak 21 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab setuju sebanyak 29 responden, yang menjawab netral sebanyak 21 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab setuju sebanyak 33 responden, yang menjawab netral sebanyak 15 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item Y8 yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab setuju sebanyak 27 responden, yang menjawab netral sebanyak 20 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden

4.5 Kualitas Data

4.5.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi product moment pearson correlation, dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid, dan apabila nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1.	Item X1.1	.667	0,258	Valid
2	Item X1.2	.741	0,258	Valid
3	Item X1.3	.799	0,258	Valid
4	Item X1.4	.831	0,258	Valid
5	Item X1.5	.858	0,258	Valid
6	Item X1.6	.812	0,258	Valid
NO	Variabel dan item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan

1	Item Y1	.765	0,258	Valid
2	Item Y2	.723	0,258	Valid
3	Item Y3	.374	0,258	Valid
4	Item Y4	.657	0,258	Valid
5	Item Y5	.743	0,258	Valid
6	Item Y6	.595	0,258	valid
7	Item Y7	.761	0,258	Valid
8	Item Y8	.660	0,258	Valid

Sumber; data primer diolah thn, 2020

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat kedua variabel pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pendidik dan kependidikan dikatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,258 atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

4.5.2 Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reabilitas. Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.8**Uji Reabilitas Untuk Variabel (X1) Dan (Y)**

NO	Variabel	Ronbach's Alpha	Standar reabiliti/kreteria	keterangan
1.	Pengembangan sumber daya manusia	.797	0,60	Reliabel
2.	kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	.758	0,60	reliabel

Sumber: data primer diolah thn,2020

Berdasarkan tabel diatas pada kolom cronbach's Alpha dapt disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena $\text{Alpha} > r_{\text{tabel}}$ yaitu $.797 > 0,258$ untuk keseluruhan item pernyataan 6 poin.
2. Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan tingkat rebilitas tinggi atau konsisten karena $\text{Alpha} > r_{\text{tabel}}$ $0,758 > 0,0258$ untuk keseluruhan item pernyataan 8 point.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Nalisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan kinerja tenaga pendidik dan

kependidikan. Berdasarkan penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.434	.552
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X1)	.327	.129

a. Dependent Variable: Tenaga Kependidikan Dan Pendidik (Y)

Sumber: data primer diolah thn, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2.434 + 0,327X_1 \text{ dimana :}$$

- Konstanta (a) sebesar 2.434 = variabel independen yaitu pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Nilai konstanta pengembangan sumber daya manusia sebesar 2,434 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengembangan sumber daya manusia yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
- Pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar 0,327 = besarnya koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia berarti peningkatan variabel

pengembangan sumber daya manusia sebesar satu satuan maka peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan meningkat 0,0328.

Standar eror sebesar 0,552 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,552 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Determinasi (R^2)

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk 1 variabel bebas digunakan R square

Tabel 4.10

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.087	.78941

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Berdasarkan hasil analisis yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada tabel menunjukkan nilai determinasi R square sebesar 0,103 hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan sumber daya manusia mempunyai

kontribusi secara bersama-sama sebesar 10,3 terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independent secara signifikan atau nilai t_{hitung} dapat hasil regresi dan nilai t_{tabel} di dapat melalui $sig.\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$. $df = 58-1-1 = 56$ dengan pengujian 2 sisa (signifikan = 0,05) hasil diperoleh untuk nilai T) hasil diperoleh untuk nilai $T_{tabel} = 1.672$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11

Hasil uji t (parsial)

		Coefficients ^a	
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.409	.000
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X1)	2.539	.014

a. Dependent Variable: Tenaga Kependidikan Dan Pendidik (Y)
Sumber: data primer diolah thn,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap t_{hitung} sebesar 2.539 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.672, maka secara parsial variabel independen pengembangan sumber daya

manusia berpengaruh signifikan terhadap dependen kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan demikian hipotesis diterima.

4.8.2 Uji F (Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yakni kompetensi individu dan kualitas layanan mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel dependen atau keputusan instansi dan karyawan.

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	4.017	6.446	.014 ^b
	Residual	56	.623		
	Total	57			

a. Dependent Variable: TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PENDIDIK (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X1)

Sumber: data primer diolah thn, 2020

Berdasarkan uji f diperoleh hasil bahwa nilai f_{hitung} sebesar 6.446 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014 dengan derajat kepercayaan 99,86, $F_{hitung} (6,446) > F_{tabel} (3,16)$ maka secara simultan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Y).

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia menunjukkan pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reabiliti didapat

nilai sebesar 0,797 dengan ketentuan 0,06 dapat dikatakan kuesioner yang dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana didapatkan nilai t_{hitung} untuk pengembangan sumber daya manusia sebesar $2,539 > t_{tabel} = 1.672$ dengan tingkat signifikan $0,010 > 0,60$. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima. Dan berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,010 dari standard signifikan 0,05% dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana F_{hitung} sebesar 6,446 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,16 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Untuk output hasil perhitungan uji regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 22 . Pada tabel Anova kolom Sig. didapatkan nilai sebesar 0.000. Untuk menguji hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan nilai signifikansi level sebesar 0,05 (5%) untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Ternyata setelah membandingkan nilai signifikansi dari hasil perhitungan ($0,000 < 0,05$) lebih kecil dari pada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada universitas muhammadiyah palopo, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh sebesar 10,3% terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneltian ini sebesar 89,7 %. Secara hasil uji t atau parsial, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Nilai t_{hitung} sebesar 2,539 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,672 yang berarti hipotesis H_a diterima bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. kepada universitas muhammadiyah palopo untuk terus meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan terhadap mahasiswa dalam kegiatan pelajar dan pembelajaran.
2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel yang penelitian ini dicantumkan dan pengukuran penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Akurinto, suharsimi, 2019. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek, rineka cipta*. Jakarta.
- Abroza, A. (2015). *Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sejana Universitas Islam Negeri* .
- Cruz, A. P.S,(2013). *Journal of chemical infomation and modeling*, 53(9), 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Christi, (2010). Impact of participative management on employe job satisfacion and performance in pakistan. *Journal Language In India Vol. 10*.
- Desimone, R. L, & wener, J. M. 2011. *Human Resource Development (Sixth Edit)*. Canada : South Westem.
- Degrafft otto, eric. 2019. Thesis: the effect of training and dvelopment on employee performance. Acra polythecnic. *Commonwealth executive master of business administration, ghana*.
- Dharma, 2011. *Metodologi penelitian keperawatan*. Cv. Trans info media: jakarta. Dharma .
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gouzaly. Saydam. Drs, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Gunung Agung Jakarta.
- Hijiriani,A.,Muludi,K.,& Andini,E.A.(2016). Iplementasi metode regresi linear sederhana pada penyajian hasil prediksi pemakaian air bersih pdam way rilau kota bandar lampung dengan sistem informasi geografis. *Informatika milawarman: jurnal ilmiah komputer*,11(2),37.<http://doi.org/10.30872/jim.v11i2.212>.
- Irawati sabban. 2018. *Mitra pendidikan (JMP Online) prestasi dan sikap guru kawasan persisir dalam penerapan kurikulum 2013 berbasis tematik intergratif*, vol. 2 No. 11.

- Jms, S., & Bandar, D. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai cv. Jaya makmur sentosa (jms) di Bandar Lampung.
- Krimiyati, K. (2017). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pendidikan di SD. Negeri inpres angkasa biak. *Jurnal office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>.
- Marwansyah, 2010. Manajemen sumber daya manusia, Alfabeta, Bndung.
- Notoatmodjo, soekidjo. 2009. Pengembangan sumber daya manusia.PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, T, dkk, 2014. Buku ajar askeb 1 kehamilan. Nuha Medika, Yogyakarta.
- Pakpahan, siswidiyanto, sukanto, 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah kota malang). *Jurnal administrasi publik (JAP)*, kota malang, eprints.ums.ac.id. diakses tanggal 11 agustus 2017. Vol 2. No.1: hal/ 116-121.
- Piji, A. (2017). Pengalaman dan mengaudit kualitas dan keamanan kegiatan medis di sebuah organisasi medis dibagian “keselamatan epidemiologis tanpa judul buletin rosdravnadzor, 4(1), 9-15
- Ramli, M. (2015). Hakikat pendidikan dan peserta didik. *Jurnal tarbiyah islamiyah*, 5(20), 61-85
- Price, Alan. 2011. Human Resouce Management, Cengage Learning EMEA, USA.
- Robbins, stephen P. 2001. Perilaku organisasi konsep, konrtoversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenahal lindo.
- Sahat, (2009). Pengaruh penegmbangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota medan. *Skripsi ilmu sosial dan ilmu politik*, Universitas Sumatra Utara.
- Silalahu, ulber, 2010. Metode penelitian sosial, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sophie hennekam, (2015). “ career success of older workes: the influence of social skills and continuous learning ability. *Journal of management develoment*. Vol.34 iss 9 pp.
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015. “*Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu.*” *Dalam*, 1(2), 47–

71.

Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

————— 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung