

## **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS KERJA DI PERUM PJP I JAWA TIMUR**

**Sawal Sartono  
Abdul Bashit**

Staf Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Tulungagung

Email: sawaltono@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja pada Perum PJT I Jawa Timur. Pengembangan Karyawan yang terdiri dari Peserta, Instruktur, Materi dan Fasilitas serta Kualitas Kerja adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian yaitu pengembangan karyawan yang dilaksanakan oleh Perum. PJT I Jawa Timur, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Instruktur merupakan variabel pengembangan karyawan yang paling dominan dalam mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Metode penelitian yaitu dengan menggunakan metode analisis deskriptif sedang metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan variabel peserta, instruktur dan materi secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja sedangkan variabel fasilitas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara serentak antara pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja sebesar 16,853 dan ada pengaruh pengembangan karyawan sebesar 61,9%.

**Kata Kunci:** Pengembangan karyawan (Peserta, Instruktur, Materi, Fasilitas), Kualitas Kerja

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of employee development on the quality of work on Perum. PJT I of East Java. Employee Development consisting of Participants, Instructors, Materials and Facilities and Quality of Work are the variables used in this study. The hypothesis of the research is the development of employees who are implemented by Perum PJT I East Java, have a positive and significant effect on the quality of employee work. Instructor is the most dominant employee development variables in affecting the quality of employee work.*

*The method of research is by using descriptive analysis method is the method used is multiple linear regression analysis The results showed that the variables of*

*participants, instructors and materials partially showed a positive and significant effect on the variable quality of work while the partial facilities variable has no positive and significant influence to variable quality of work. The result of the research also shows that there is a positive and significant influence simultaneously between employee development toward work quality equal to 16,853 and there is influence of employee development equal to 61,9%.*

*Keywords: Participant, Instructor, Material, Facilities, Work Quality*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi organisasi, salah satu faktor yang memiliki peran yang sangat penting adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Peningkatan kinerja perusahaan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan program pengembangan tenaga kerja. Program perkembangan dan peningkatan merupakan hal penting pada suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Program tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk program pengembangan karyawan, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-

seminar, pemberian kursus keterampilan, studi lanjut dan lain-lain.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh program pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan di di Perum PJT I Jawa Timur.

## **Kajian Pustaka**

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Hasan (1997:77) pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan, Moekijat (1994:8).

Sedang menurut Sastradipoera (2002:51), pengembangan sumber daya

manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik.

Menurut Sastradipoera (2002:51), pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik

Menurut Yuli (2005:73), pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kinerja seorang karyawan melalui program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diharapkan.

### **Metode Pengembangan Karyawan**

Metode Pengembangan terdiri atas :

#### 1) Metode Latihan atau *Training*

Metode-metode Latihan yang dapat dilaksanakan menurut Hasibuan (2007:77):

##### *a. On the Job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru

suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

##### *b. Vestibule*

*Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

##### *c. Demonstration and Example*

*Demonstration and Example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

##### *d. Simulation*

Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

##### *e. Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

#### 2) *Classroom Methods*

##### *a) Lecture (Ceramah atau kuliah)*

*b) Metode kuliah* diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedang yang dilatih mencatatnya serta mempersepsikan-

nya.

c) *Conference (rapat)*

Pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta pengembangan ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan makalah tersebut. Mereka harus mengemukakan ide dan sarannya untuk didiskusikan serta diterapkan kesimpulannya.

d) *Programmed instruction*

Program instruksi merupakan bentuk training sehingga peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku, atau mesin pengajar.

e) *Metode studi kasus*

Dalam teknik studi kasus, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan yang tidak disertai dengan data yang lengkap atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya. Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaiannya.

f) *Role Playing*

Teknik dalam metode ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara.

g) *Metode diskusi*

Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya.

h) *Metode seminar*

Metode seminar bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.

3) *Metode Pendidikan (Education Method)*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

Metode pendidikan (*development*) menurut Hasibuan (2007:80) yaitu :

a) *Training Methods*

*Training methods* merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*) seperti rapat, studi kasus, ceramah dan role playing.

b) *Under Study*

*Under Study* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

*Job Rotation* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Sedangkan *Planned Progression* sama dengan *Job Rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.

d) *Coaching and Counseling*

*Coaching* adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah per-

haan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Management*). Komite penasihat ini hanya berperan sebagai staf.

f) *Committee Assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g) *Business Games*

*Business games* adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

h) *Sensitivity Training*

*Sensitivity training* dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

### **Kualitas Kerja**

Menurut Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: "Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum." Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995: 28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh Sumberdaya manusia

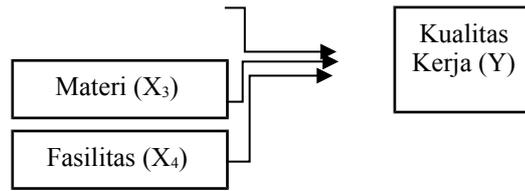
atau sumberdaya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut (Matutina,2001:205) Kualitas kerja mengacu pada kualitas Sumberdaya manusia, dan kualitas Sumberdaya manusia mengacu pada :

- a) Pengetahuan (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

**Model Analisis dan Hipotesis**

Masalah pokok dalam pengembangan karyawan yang dilaksanakan Perum PJT I Jawa Timur adalah upaya yang dilakukan manajemen untuk peningkatan kualitas kerja. Implementasi pengembangan karyawan dalam hal ini dianalisis berdasarkan peserta, instruktur, materi dan fasilitas. Secara diagramatis sub struktur penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Peserta, instruktur, materi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kualitas kerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Peserta, instruktur, materi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kualitas kerja karyawan.

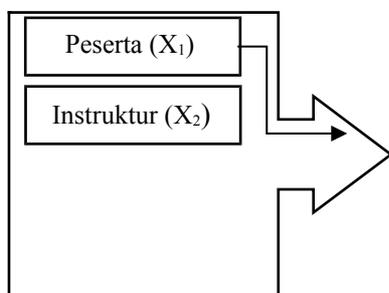
**METODE**

Objek pada umumnya merupakan sebagai benda atau hal dan sebagainya yang dijadikan sasaran untuk diteliti, dan diperhatikan. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah karyawan Perum PJT I Jawa Timur.

Desain penelitian ini menggunakan eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variable.

Pada pembahasan ini Variabel penelitian terdiri dari ; Variabel bebas (Variabel bebas) merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur/faktor yang ada didalamnya yang menentukan

Gambar 1: Sub Struktur Penelitian



mempengaruhi adanya variabel-variabel terikat. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah :  $X_1 =$  Peserta,  $X_2 =$  Instruktur,  $X_3 =$  Materi,  $X_4 =$  Fasilitas. Variabel terikat (Variabel terikat) Yaitu sejumlah gejala dengan berbagai unsur / factor di dalamnya yang ada ditentukan/dipengaruhi oleh adanya variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kualitas Kerja (Y).

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perum PJT I Jawa Timur yang sudah mengikuti program pengembangan karyawan yang dipilih secara acak.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan probability sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dengan teknik simple random sampling. Simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2004, 74).

Rumus yang digunakan adalah rumus Taro Yamane (dalam Riduwan Drs, MBA, 1997):

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

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, diperlukan pengolahan data secara kuantitatif dengan melakukan perhitungan

secara matematis. Sebelum data diuji data diuji terlebih dahulu dengan uji Validitas dan reabilitas dan melalui pengujian asumsi kalsik. Adapun dalam pembahasan ini penulis menggunakan alat analisis deskriptif dan linear berganda :

Adapun persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

$X_1$ =Peserta,  $X_2 =$  Instruktur,  $X_3 =$  Materi,  $X_4 =$  Fasilitas,  $Y =$  Kualitas Karyawan,  $a =$  konstanta;  $b_1 =$  koefisien variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $b_2 =$  koefisien variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ ,  $b_3 =$  koefisien variabel  $X_3$  terhadap  $Y$ ,  $b_4 =$  koefisien variabel  $X_4$  terhadap  $Y$ ,  $e =$  Standart Error.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

Hasil uji normalitas ditunjukkan dengan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,989 atau probabilitas diatas 0,05 ( $0,989 > 0,05$ ), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan data layak digunakan untuk mewakili populasi dan telah memenuhi salah satu syarat dilakukannya parametric-test.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi heterokedastisitas dengan metode *Rank Spearman*

*Correlation*, yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas dengan variabel pengganggu (residual). Hasil pengujian semua variable menunjukkan angka yang > 0,05, maka dapat dikatakan regresi tidak terkena heterokedastisitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa *coefficient* semua variable nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 5, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

Hasil analisis terhadap model regresi dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* berikut ini:

**Tabel 1: Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coeff. (Beta)	t	Sig.	Collinearity Statistics			
						B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.809	2.217		7.230	.000				
Q1	.273	.055	.343	2.152	.000	.962	1.048		
Q2	.151	.056	.266	1.855	.004	.968	1.055		
Q3	.276	.051	.354	3.442	.000	.953	1.049		
Q4	.143	.059	.211	1.735	.080	.991	1.009		

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2015

Model regresi untuk persamaan ini dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* pada kolom B yaitu:

$$Y = 3,809 + 0,273X1 + 0,151X2 + 0,276X3 + 0,143X4 + e$$

Persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 3,809 menyatakan bahwa tanpa faktor peserta, instruktur, materi dan fasilitas maka besarnya nilai kualitas kerja sebesar 3,809.
- b) Koefisien regresi X1 nilainya sebesar 0,273 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel peserta setiap 1 satuan, maka kualitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,273. Tanda positif (+) pada variabel peserta menunjukkan hubungan searah. Artinya apabila variabel peserta semakin baik, maka kualitas kerja karyawan juga akan semakin baik.
- c) Koefisien regresi X2 nilainya sebesar 0,151 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel instruktur setiap 1 satuan, maka kualitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,151. Tanda positif (+) pada variabel instruktur menunjukkan hubungan searah. Artinya apabila variabel instruktur semakin baik diterapkan, maka kualitas kerja karyawan juga akan semakin baik.
- d) Koefisien regresi X3 nilainya sebesar 0,276 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel materi setiap 1 satuan, maka kualitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,276. Tanda positif (+) pada variabel materi menunjukkan hubungan searah. Artinya apabila variabel materi semakin baik diterapkan,

maka kualitas kerja karyawan juga akan semakin baik.

- e) Koefisien regresi X4 nilainya sebesar 0,143, walaupun koefisien ini bertanda positif (+) tetapi tidak menunjukkan hubungan yang akan meningkatkan nilai kualitas kerja (Y) karena pengaruh X1 terhadap Y tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji F, berikut adalah tabel uji F:

Tabel 2: Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.535	4	18.384	9.819	.000 <sup>a</sup>
	Residual	391.310	209	1.872		
	Total	464.846	213			

a. Predictors: (Constant), Q4, Q3, Q1, Q2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 9.819 dengan tingkat signifikansi 0,000. F tabel pada alpha 5% adalah 3,89. Oleh karena F hitung > F tabel yaitu 9,819 > 3,89 dan tingkat signifikansinya 0,000, berarti H<sub>a</sub> diterima artinya pengaruh variabel bebas (peserta, instruktur, materi, fasilitas) secara serentak/simultan adalah positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pada PJT I.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui secara spasial dari masing-masing variabel bebas. Pengujian t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dengan variabel terikat Y.

H<sub>a</sub> = ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dengan variabel terikat Y.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% yaitu:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 ≤ Sig) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 ≥ Sig) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya signifikan.

Dari Tabel 1 (*Coefficients*) pada kolom signifikansi diperoleh keterangan:

1. Variabel peserta (X<sub>1</sub>) memiliki t hitung = 2,152, karena nilai t hitung > nilai t tabel = 2,152 > 1,645, ini berarti H<sub>a</sub> diterima artinya variabel peserta (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pada Perum Jasa Tirta I Malang Hal ini menandakan bahwa peserta mempunyai

motivasi yang tinggi dan ikut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pengembangan sehingga hal ini mempengaruhi kualitas kerja karyawan menjadi positif.

2. Variabel instruktur ( $X_2$ ) memiliki  $t$  hitung = 1,855, karena nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel = 1,855 > 1,645, ini berarti  $H_a$  diterima artinya variabel instruktur ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pada Perum Jasa Tirta I Malang. Hal ini berarti instruktur pada Perum Jasa Tirta I Malang mempunyai kecakapan untuk mendidik, sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong karyawan untuk belajar, sehingga kualitas kerja karyawan meningkat.
3. Variabel materi ( $X_3$ ) memiliki  $t$  hitung = 3,422, karena nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel = 3,422 > 1,645, ini berarti  $H_a$  diterima artinya variabel materi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pada Perum Jasa Tirta I Malang. Hal ini berarti bahwa materi program pengembangan yang diterapkan sangat baik dan relevan dengan kebutuhan pengembangan sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan menjadi positif.
4. Variabel fasilitas ( $X_4$ ) memiliki  $t$  hitung = 1,735, karena nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel = 1,735 > 1,645, ini berarti  $H_a$  diterima yaitu variabel fasilitas ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kualitas kerja pada Perum Jasa Tirta I Malang.

Adapun hasil penelitian diperoleh bahwa variabel materi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap kualitas kerja ( $Y$ ), sedangkan Variabel fasilitas ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh paling kecil secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ( $Y$ ).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan Uji Signifikan Simultan (Uji  $F$ ) maka secara serentak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel-variabel pengembangan karyawan terhadap variabel kualitas kerja, hal ini berarti pengembangan karyawan Perum Jasa Tirta I Malang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan Uji Signifikan Individu (Uji  $t$ ) maka secara parsial variabel materi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang paling positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ( $Y$ ). Ini berarti materi pengembangan yang diterapkan tersusun baik sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang.
- 3) Dari Uji  $t$  juga diketahui bahwa variabel fasilitas ( $X_4$ ) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

variabel kualitas kerja (Y). Hal ini menandakan fasilitas yang diterapkan pada program pengembangan kurang memotivasi karyawan untuk belajar.

### Saran

Berdasarkan simpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Perum Jasa Tirta I Malang sebaiknya tetap mempertahankan pengembangan karyawan yang sudah baik, agar kualitas kerja karyawan terus meningkat. Pengembangan kualitas kerja karyawan yang terus-menerus dilakukan, maka Perum Jasa Tirta I Malang akan mampu berkembang terus agar dapat mewujudkan visinya.
2. Berdasarkan analisis Uji signifikansi Individu (Uji t) diketahui bahwa variabel Fasilitas ( $X_4$ ) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, oleh karena itu variabel fasilitas pada Perum Jasa Tirta I Malang hendaknya meningkatkan pengembangan karyawan dengan cara mengevaluasi kembali fasilitas yang sudah diterapkan.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dianalisis faktor-faktor lain dari pengembangan karyawan yaitu dana dan lama waktu pengembangan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

Flippo, Edwin B, 1995. *Manajemen Personalialia*, Edisi VI. Jakarta: PT Erlangga.

Hasibuan, S. P, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Manullang M, dan Marihot A.M. 2001. *Manajemen Personalialia*. edisi ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Moekijat, 1994. *Latihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. cetakan Kelima. Bndung: Mandar Maju.

Riorini, Sri Vandayuli. "Quality Performance dan Komitmen Organisasi" *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Volume 4, Nomor 3, 2004.

Rekam Jejak 26 Tahun Perjalanan Perusahaan Umum Jasa Tirta I, 1990-2015. PERUSAHAAN UMUM (PERUM) JASA TIRTA I Jl. Surabaya 2A. PO Box 39 Malang 65115. East Java. Indonesia. Booklet.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Hasan. 1997, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFEE.

Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10*. Elex Media Komputindo Kelompok Jakarta: Gramedia.

Sarwoko. 2007. *Statistik Inferensi*. Yogyakarta: ANDI.

Sastradipoera, Komaruddin, 2002, *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*,

Edisi I, Bandung: Penerbit Kappa-Sigma.

Saydam, Gouzali 200. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Situmorang, Syafrizal Helmi, Doli M Dja'far Dalimunthe, Muslich Lufti, Syahyunan. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Terbitan Pertama. Medan: USU Press.

Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV Alfabeta.

Umar, Husein. 2000. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Yuli, Budi Cantika. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Situngkir, Risma Sintauli. 2007. Analisis Pengembangan Pegawai dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada Universitas HKBP Nommensen (tidak dipublikasikan).

Toruan, Rolan R.L. 2006. *Analisis Pengembangan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan* (tidak dipublikasikan).