

**PENGARUH STRATEGI PENGEMBANGAN DAN KUALITAS
SUMBER DAYA INSANI PASAR MODAL
TERHADAP KINERJA PENGURUS
(Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar
Modal di Makassar)**

SKRIPSI



NURUL RAHMAH
NIM: 105721127117

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar)

Nama Mahasiswa : Nurul Rahmah

No. Stambuk/NIM : 105721127117

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 08 Januari 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

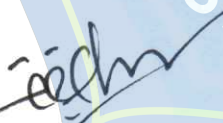
Makassar, 06 Jumadil Akhir 1443 H

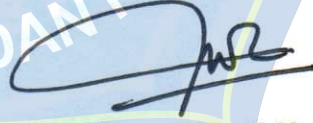
08 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC
NIDN : 0903086601


Asri Jaya, S.E., M.M
NIDN : 0926088303

Mengetahui,



Dekan


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi


Muh. Nur R, S.E., M.M
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nurul Rahmah, NIM: 105721127117, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2022, tanggal 06 Jumadil Akhir 1443 H/ 08 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar SARJANA MANAJEMEN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Jumadil Akhir 1443 H
08 Januari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC
2. Nurlina, S.E., M.M
3. A. Tenri Syahriani, S.Pd., M.M
4. Waode Rayyani, S.E., M.Si., Ak.CA



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurul Rahmah
No. Stambuk/Nim : 105721127117
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar)

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apa bila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06 Jumadil Akhir 1443 H
08 Januari 2022 M

at pernyataan,



Nurul Rahmah
NIM: 105721127117

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar)". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang strata satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Tajuddin dan Ibu Nurlina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an., SE., M. Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Asri Jaya, SE., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam penyelesaian tugas akhir.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 17 Oktober 2021

Nurul Rahmah



ABSTRAK

NURUL RAHMAH, 2021. *Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar)*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I A. Ifayani Haanurat dan Pembimbing II Asri Jaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Kelompok Studi Pasar Modal yang ada di Makassar sebanyak 128 orang, teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung dari populasi yang berjumlah 128 orang maka sampelnya sebanyak 56 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis linear berganda dengan bantuan SPSS versi 28.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi berganda yang menunjukkan persamaan $Y = 5.116 + 0.309 X_1 + 0.467 X_2 + e$ yang berarti strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Hasil dari analisis uji t, variabel strategi pengembangan menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh strategi pengembangan (X_1) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah $0,033 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,185 > 2,005$ t tabel. Artinya, terdapat pengaruh strategi pengembangan terhadap kinerja pengurus secara signifikan. Variabel kualitas sumber daya insani (X_2) terhadap kinerja pengurus (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,125 > 2,005$ t tabel. Artinya terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pengurus secara signifikan. Hasil dari analisis uji F, strategi pengembangan (X_1) dan kualitas sumber daya insani (X_2) terhadap kinerja (Y) nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $56,054 > 3,17$ F tabel. Artinya, strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Kualitas Sumber Daya Insani dan Kinerja Pengurus

ABSTRACT

NURUL RAHMAH, 2021. *The Influence of Capital Market Human Resource Development and Quality Strategy on The Performance of Administrators (Case Study of Students of The Capital Market Study Group in Makassar), Thesis of Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised A. Ifayani Haanurat and Asri Jaya.*

This research aims to find out the Influence of Capital Market Human Resource Development and Quality Strategies on The Performance of Administrators (Student Case Study of Capital Market Study Group in Makassar). The research method used in this research was quantitative. The population in this study were the entire board of the Capital Market Study Group in Makassar as many as 128 persons, technique of choosing samples was the slovin formula. Based on the formula can be calculated from the population of 128 person then the sample were 56 respondents. The data analysis used to test hypotheses was multiple linear analysis with the assistance of SPSS version 28.

Based on the results of the study, the results of multiple regressions showed the equation $Y = 5,116 + 0.309 X1 + 0.467 X2 + e$ which mean the development strategy and quality of human resources had an impact on the performance of the board. From the t-test analysis, the development strategy variable showed that the significance value of the development strategy's influence (X1) on the performance of the undertaker (Y) is $0.033 < 0.05$ and the calculated t value was $2.185 > 2.005$ t table. It mean, there was a significant influence of development strategies on the performance of managers. Variabel human resource quality (X2) on managers' performance (Y) was $0.002 < 0.05$ and calculated t-value was $3,125 > 2.005$ t table. This means that there was a significant influence on the quality of human resources on the performance of managers. Results from the analysis of the F test, development strategy (X1) and human resource quality (X2) to performance (Y) significance value of $0.001 < 0.05$ and F value calculated $56,054 > 3.17$ F table. As the conclusion, the development strategy and quality of human resources simultaneously affected performance.

Keywords: *Development Strategy, Human Resource Quality and Management Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
1. Manajemen Sumber Daya Insani	8
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani	8
a. Definisi Sumber Daya Insani	8
b. Pengembangan Sumber Daya Insani	10
c. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani	11
d. Fungsi Operasional Sumber Daya Insani	15
e. Indikator-Indikator Strategi Pengembangan	18
3. Kualitas Sumber Daya Insani	20
a. Definisi Kualitas Sumber Daya Insani	20
b. Indikator Kualitas Sumber Daya Insani	21
4. Pasar Modal	24
a. Pengertian Pasar Modal	24
b. Mafaat Pasar Modal	24

c. Produk-Produk Pasar Modal.....	25
5. Kinerja.....	26
a. Definisi Kinerja	26
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
c. Tujuan dan Sasaran Kinerja	28
d. Indikator-Indikator Kinerja	29
B. Tinjauan Empiris	31
C. Kerangka Konsep.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	39
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Objek Penelitian.....	48
B. Analisis Karakteristik Responden	54
C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	56
D. Uji Keabsahan Data	57
E. Uji Asumsi Klasik.....	59
F. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
G. Pengujian Hipotesis	65
H. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi Pengurus.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Pedoman Pemberian Bobot.....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Nama Universitas.....	55
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolonieritas.....	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Glejser.....	63
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (t).....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (F).....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bursa Efek Indonesia	51
Gambar 4.2	Hasil Uji Normal <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> ..	60
Gambar 4.3	Hasil Grafik <i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejarah memang telah menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu negara bukanlah kekayaan alamnya, tetapi sumber daya manusia atau sumber daya insani yang dimiliki. Keberhasilan seperti Jepang, Singapura, Taiwan, dan Hong Kong mencerminkan bukti ini. Kebijakan negara-negara tersebut pada dasarnya adalah mengembangkan sumber daya insani berkualitas unggul yang mampu menguasai berbagai bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta keterampilan dan keahlian profesional yang dibutuhkan untuk memacu peningkatan nilai tambah berbagai sektor industri dan mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Pengembangan adalah kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu sumber daya insani organisasi. Investasi pengembangan sumber daya insani merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas manusia. Dengan program pengembangan sumber daya insani yang baik, organisasi akan memiliki daya saing dan mampu bersaing secara positif (Kadarsiman, 2013). Potensi insani nantinya akan tercermin dalam berbagai aspek, salah satunya adalah kualitas yang hanya dapat diwujudkan dengan mengembangkan sumber daya insani. Hal ini diperlukan karena sumber daya insani merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kehidupan. Kemampuan insani untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya insani sangat penting adanya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu strategi untuk

mencapainya. Hal itu karena strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih untuk mencapai tujuan, yang didasarkan pada pertimbangan bahwa alternatif yang dipilih diperkirakan optimal.

Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Kasmawati, 2019). Dari beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya insani adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memajukan anggotanya agar menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Kegiatan yang dibahas tidak hanya mencakup pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya insani berkaitan erat dengan upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap anggota organisasi, serta penyediaan jenjang karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Strategi pengembangan sumber daya insani yang terkait dengan peningkatan organisasi adalah rekrutmen sumber daya insani, program pendidikan dan pelatihan, manajemen kepemimpinan dan motivasi anggota. Berdasarkan strategi ini, pengembangan sumber daya insani bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Pelatihan dan pengembangan anggota adalah upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan anggota. Pelatihan lebih berfokus pada

peningkatan kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan tertentu, sementara pengembangan lebih berfokus pada pekerjaan masa depan. Alasan pelatihan dan pengembangan dapat mencakup: anggota yang direkrut belum melakukan pekerjaan dengan baik, lingkungan kerja berubah, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.

Tujuan didirikannya Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia adalah untuk mengenalkan pasar modal kepada civitas akademika sejak dini. Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia yang berkonsep *three in one* yang bekerja sama antara Bursa Efek Indonesia (BEI), Perguruan Tinggi dan Perusahaan Sekuritas diharapkan dapat memperkenalkan pasar modal tidak hanya secara teori tetapi juga dalam praktik. Kedepannya, melalui Galeri Investasi BEI yang menyediakan *real time information* untuk belajar menganalisis aktivitas perdagangan saham, diharapkan dapat menjadi jembatan menuju penguasaan ilmu pengetahuan beserta praktiknya di pasar modal. Dilansir dari idx.co.id dengan adanya Galeri Investasi BEI diharapkan dapat saling memberikan manfaat bagi semua pihak sehingga penyebaran informasi pasar modal tepat sasaran serta dapat memberikan manfaat yang optimal bagi mahasiswa, praktisi ekonomi, investor, pengamat pasar modal maupun masyarakat umum disekitarnya baik untuk kepentingan sosialisasi dan pendidikan atau edukasi pasar modal untuk kepentingan ekonomi atau investasi.

Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) adalah pengurus yang mengelola galeri investasi. Kelahiran organisasi ini merupakan perwujudan semangat kepedulian mahasiswa untuk turut menimba ilmu, serta menyebarkan informasi pasar modal.. Hingga saat ini KSPM yang ada di

Makassar telah memfasilitasi pembukaan rekening efek dan memiliki beberapa program kegiatan edukasi seperti Sekolah Pasar Modal (SPM), seminar pasar modal, dan diskusi rutin.

Sumber daya insani yang dimiliki KSPM seharusnya mampu memberikan edukasi pasar modal kepada civitas akademika. Namun seiring berjalannya waktu, kualitas organisasi KSPM ini menurun. Kurangnya program-program edukasi yang seharusnya dilakukan, masih banyak civitas akademika yang belum memahami pasar modal, investasi, dan praktiknya di dunia perdagangan saham. Seharusnya bisa menjadi pusat pelatihan di dunia pasar modal namun sekarang mengalami penurunan. Sedangkan sumber daya insani yang dimiliki sudah sangat cukup untuk dapat menjalankan organisasi tersebut namun kurangnya pemahaman tentang pasar modal menyebabkan kurangnya integrasi antara satu sama lain sehingga terjadi penurunan kualitas. Karena KSPM adalah organisasi yang bersifat reorganisasi yaitu berganti kepengurusan disetiap tahunnya, kurangnya informasi bagaimana cara kepengurusan yang baik menjadikan beberapa KSPM yang ada di Makassar terhambat dalam mengembangkan sumber daya insani yang ada serta kurangnya pelatihan dan pengembangan serta motivasi pada setiap anggotanya membuat KSPM tidak bisa berjalan maksimal sehingga mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Data Absensi Pengurus

Nama	Datang	Pulang	Status
Pengurus A	08:00	17:00	Ok
Pengurus B	-	-	Tidak Hadir
Pengurus C	08:30	17:00	Terlambat
Pengurus D	08:30	17:00	Terlambat
Pengurus E	-	-	Tidak Hadir
Pengurus F	08:00	17:00	Ok
Pengurus G	-	-	Tidak Hadir
Pengurus H	08:30	17:00	Terlambat
Pengurus I	08:30	17:00	Terlambat
Pengurus J	-	-	Tidak Hadir
Pengurus K	-	-	Tidak Hadir
Pengurus L	08.30	17:00	Terlambat
Tanggal 18-23 Oktober 2021			
Jam masuk			08.00
Jam keluar			17.00

Sumber: Galeri Investasi Universitas Muhammadiyah Makassar

KSPM di Makassar perlu mengembangkan sumber daya insani untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas guna terciptanya pembelajaran dalam membangun sebuah organisasi yang tumbuh sesuai dengan harapan tujuan didirikannya galeri investasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja dan pertumbuhan sumber daya insaninya juga dapat menghadapi persaingan global antara universitas dan dunia luar. Peran KSPM dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani sangat diperlukan dalam rangka memperkenalkan pasar modal kepada dunia akademik, sehingga dapat lebih memahami dan mengenal dunia pasar modal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal terhadap kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dengan ini penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Mahasiswa Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah strategi pengembangan sumber daya insani pasar modal berpengaruh terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar?
2. Apakah kualitas sumber daya insani pasar modal berpengaruh terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar?
3. Apakah strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh strategi pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian mengenai pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Dilihat secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkuat teori yang telah ada sebelumnya bahwa terdapat pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani terhadap kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi atau informasi tentang keilmuan berinvestasi saham.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi KSPM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pengurus KSPM.

b. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai penambah pengetahuan di bidang saham, sehingga diharapkan adanya kesadaran masyarakat umum dapat berinvestasi saham di pasar modal agar dapat memperbaiki pertumbuhan ekonomi negara.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide atau gagasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, khususnya di bidang ekonomi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani berarti mengatur, mengurus sumber daya insani berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Karenanya, manajemen sumber daya insani juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan (Rohman, 2017).

Manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Hardana, 2015).

2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani

a. Definisi Sumber Daya Insani

Kata insani dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Penulis menggunakan kata sumber daya insani bukan sumber daya manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal adanya konsep insan kamil (manusia seutuhnya). Iqbal, seorang filosof Muslim sebagaimana dikutip oleh Jusmaliani (2011) berpendapat bahwa insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan,

perbuatan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat luhur ini dalam wujudnya yang tertinggi tergambar dalam akhlak nabi.

Sumber daya insani merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, institusi dan perusahaan. Sumber daya insani juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya insani yang ada dalam organisasi berupa insani sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pembahasan sumber daya insani adalah tentang individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi, institusi maupun perusahaan dan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Potensi insani menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas (Hardana, 2015).

Potensi insani nantinya akan tercermin dalam berbagai aspek salah satunya adalah kualitas yang hanya dapat diwujudkan dengan mengembangkan sumber daya insani. Hal ini diperlukan karena sumber daya insani merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kehidupan. Kemampuan insani untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya insani sangat penting adanya. Sumber daya insani memiliki potensi strategis yang kuat dalam suatu organisasi, artinya sumber daya insani memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk alasan ini, sumber daya insani memiliki kehadiran yang kuat dalam organisasi. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik, diperlukan pengelolaan sumber daya insani secara penuh untuk menciptakan sumber daya insani yang berkualitas, loyal dan unggul. Manajemen sumber daya insani

merupakan upaya menggerakkan dan mengelola sumber daya insani dalam suatu organisasi agar dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2013:5).

b. Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya insani adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja. Demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut (Harahap, 2016). Pengembangan sumber daya insani adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya insani dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan (Silalahi, 2011:249).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memajukan anggotanya agar menguasai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan

tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya insani perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik dan harus ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya insane. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya agar mencapai hasil yang optimal.

c. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani

Menurut Faulker dan Johnson, manajemen strategis menekankan perhatiannya pada penempatan organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan yang sedang berubah dan harapan-harapan yang akan dicapai. Ia mengatur dan menangani kerumitan dalam jangka lebih panjang dengan pokok masalah yang dapat dilihat dari segi organisasi secara menyeluruh dan mendasar demi kelangsungan hidup organisasi bisnis. Sebagaimana dimaklumi bahwa dalam perspektif manajemen strategis, manajemen organisasi bisnis pada hakikatnya mengandung pengertian sebagai proses penetapan struktur peran melalui penentuan kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas, pendelegasian wewenang, pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Selanjutnya perlu dikemukakan juga di sini model proses manajemen strategi yang dirumuskan oleh Thomas L.Wheelen dan J. David Hunger. Dengan berlandaskan sekulerisme yang bersendikan

pada nilai-nilai material, aplikasi strategis non Islami tidak memperhatikan aturan halal-haram dalam setiap perencanaan, pelaksanaan dan segala usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari asas sekularisme inilah, seluruh bangunan bisnis, kegiatan dan pemanfaatan sumber daya organisasi diarahkan pada hal-hal yang bersifat bendawi dan menafikan nilai ruhiyah serta keterikatan SDM organisasi pada aturan yang lahir dari nilai-nilai syari'ah. Walaupun ada aturan, tetapi semata-mata bersifat etik yang tidak ada hubungannya dengan konsekuensi pahala dan dosa (Haanurat, 2011).

Strategi sumber daya insani yang terformulasi dengan baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan ke dalam suatu entitas unik berdasarkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan internalnya, perubahan-perubahan lingkungan, dan tindakan-tindakan pesaing yang terantisipasi (Simamora, 2010:38). Karena pentingnya sumber daya insani dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya insani harus memperhatikan berbagai aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya yang secara lebih mendetail (Yuniarsih, 2008:2).

Pengelolaan sumber daya insani merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya insani harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Pengembangan sumber daya insani merupakan hal yang sangat penting

untuk dilakukan sebuah perusahaan atau organisasi karena dengan adanya pengembangan sumber daya insani maka perusahaan yang bersangkutan berarti telah melakukan adaptasi terhadap lingkungan dan perkembangan demi mencapai sumber daya insani yang lebih berkualitas. Dengan adanya pengembangan sumber daya insani dalam arti anggota yang semakin berkualitas tentunya akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya insani adalah proses yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas anggotanya. Wayne E. Casio dalam Sedarmayanti (2011) membagi dua jenis strategi pengembangan sumber daya insani yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu:

1) Pelatihan di Tempat Kerja (*On the job training*)

On the job training adalah strategi pengembangan sumber daya manusia informal yang memungkinkan anggota untuk mempelajari tanggung jawab pekerjaan mereka melalui pekerjaan yang sebenarnya. Kunci dari strategi ini adalah mentransfer pengetahuan dari anggota yang terampil dan berpengalaman kepada anggota baru. Pelatihan ini dilakukan di tempat kerja dan dilakukan sembari bekerja. Para peserta pelatihan ini langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan pengawas. *On the job training* dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

a) Bimbingan dan Penyuluhan (*Coaching and Counseling*)

Bimbingan (*coaching*) adalah jenis strategi pengembangan sumber daya insani dalam pelatihan dimana atasan mengajarkan kepada bawahannya mengenai keahlian dan keterampilan. Sedangkan penyuluhan (*counseling*) adalah jenis pelatihan dengan cara diskusi antara atasan dengan bawahan mengenai hal-hal yang bersifat pribadi seperti aspirasi, keinginan bahkan ketakutannya.

b) Magang (*Understudy*)

Magang (*Understudy*) adalah teknik pengembangan sumber daya insani yang dilakukan dengan praktik langsung yang sudah dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya agar ia sudah terlatih apabila atasannya telah berhenti.

c) Demonstrasi dan Pemberian Contoh (*Demonstration and Example*)

Demonstration and Example adalah pelatihan yang secara langsung memperagakan dan menjelaskan cara menyelesaikan pekerjaan melalui contoh demonstrasi. Pelatihan ini efektif karena selain mendapatkan teori, peserta juga dapat menyaksikan dan mempraktikkan secara langsung sehingga teori dan kenyataan dapat langsung digabungkan.

2) Pelatihan di Luar Tempat Kerja (*Off the job training*)

Off the job training adalah pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja atau di luar waktu kerja. Tujuan dari *off the job training* ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota, sehingga anggota-anggota lebih banyak memiliki

kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan anggota lainnya, sehingga anggota dapat memperoleh ide-ide baru yang dapat dibawa ke tempat kerja. *Off the job training* dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

a) Simulasi (*Simulation*)

Simulasi (*simulation*) ini dilakukan dengan menggunakan alat atau mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya meskipun sebenarnya hanyalah tiruan.

b) Seminar (*Conference*)

Seminar dilakukan dengan cara berkelompok lalu berdiskusi dan diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator mengukur dan menilai hasil diskusi yang telah dilakukan peserta.

c) Tugas Baca dan Riset yang Diawasi (*Supervised Reading and Research*)

Tugas baca dan riset yang diawasi adalah tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh anggota sesuai dengan persetujuan yang telah disepakati.

d. Fungsi Operasional Sumber Daya Insani

Dari definisi manajemen sumber daya insani, maka fungsi-fungsi yang seharusnya dilakukan oleh anggota dari suatu organisasi mencakup fungsi-fungsi operasional. Fungsi tersebut harus dilakukan agar sasaran-sasaran yang diinginkan individu dapat dicapai dengan baik, demikian pula sasaran yang diinginkan oleh organisasi dan

masyarakat dapat diselesaikan pula dengan cukup memuaskan. Fungsi-fungsi operasional tersebut yaitu:

1) Pengadaan karyawan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi. Tujuannya agar karyawan yang efektif dan efisien dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi pertama yang harus dilakukan oleh bagian kepegawaian yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat, sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan. Kegiatan ini meliputi:

a) *Recruitment* (penarikan)

Recruitment adalah langkah mencari dan memilih sesuatu yang dalam hal ini adalah seseorang yang dibutuhkan untuk mengemban satu tugas tertentu. Dalam Islam hal ini cukup mendapat perhatian, misalnya saja ketika kita akan memilih teman, kita diperintahkan untuk sangat selektif yaitu dengan memilih teman yang baik akhlaknya, kuat imannya, dan memiliki solidaritas yang tinggi. Sebaliknya, kita dilarang untuk dekat-dekat dengan orang yang buruk budi pekertinya.

b) *Selection* (pemilihan)

Pelaksanaan seleksi, walaupun hanya menghasilkan peserta yang ikhlas dan fleksibel dengan jumlah sedikit, akan lebih baik daripada peserta yang berjumlah besar, namun tidak ikhlas dan tidak fleksibel.

c) *Placement* (penempatan)

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon anggota yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

2) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang menyatupadukan keinginan anggota dan kepentingan perusahaan atau organisasi agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan. Kebutuhan manusia dibagi menjadi 3 kelompok yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis Dasar

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan yang sejenis. Kebutuhan fisiologis dapat juga berupa uang ataupun berupa rasa aman.

b) Kebutuhan Sosial

Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan persahabatan sebagai salah satu faktor yang akan membahagiakannya. Setiap karyawan ingin adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pertolongan dari atasan maupun teman kerja. Semua itu merupakan kebutuhan-kebutuhan sosial yang perlu bagi mereka.

c) Kebutuhan Egoistik

Menyangkut masalah keinginan manusia untuk “*independent*”, untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian sasaran yang diinginkan. Seperti prestasi, pengetahuan dan sebagainya. Perasaan memiliki prestasi atas *output* suatu organisasi merupakan suatu kebutuhan seorang egoistik karyawan. Merasa ikut andil dalam pencapaian prestasi organisasi sangat penting baginya, sebagai kebutuhan egoistik.

3) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Metode-metode pemeliharaan yaitu:

a) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami.

b) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

e. Indikator-Indikator Strategi Pengembangan

Dalam Islam, pengembangan manusia pada prinsipnya telah dibekali Tuhan. Dalam diri manusia terdapat potensi atau daya-daya

yang dapat dikembangkan (Rohman, 2017:37). Daya-daya tersebut adalah:

- 1) Daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis.
- 2) Daya kalbu, yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman, dan merasa kebesaran ilahi.
- 3) Daya akal, yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
- 4) Daya hidup, yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan.

Dan daya-daya tersebut dapat dikembangkan oleh anggota organisasi melalui pelatihan yang diberikan organisasi dengan cara memberikan pelatih yang berkualitas, materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan, dan metode pelatihan yang sesuai dan itu merupakan indikator-indikator strategi pengembangan.

a) Pelatih yang Berkualitas

Seorang *manager* sumber daya insani harus dapat meningkatkan dan memberikan peran lebih dalam pengembangan sumber daya insani ke dalam bentuk pengembangan yang lebih memaksimalkan kesempatan belajar dan memperkenalkan lebih banyak pemberdayaan, umpan balik dan mekanisme penguatan sumber daya ke dalam suatu sistem sehingga karyawan atau

anggota tidak hanya memiliki satu peran tapi beberapa peran sehingga akan muncul efektivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi (Hassan, 2011).

b) Materi Pelatihan yang Sesuai Dengan Tujuan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan atau anggota dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan atau anggota yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau organisasi. Kemudian akan membekali karyawan atau anggota dengan berbagai kemampuan, pendidikan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya (Kasmir, 2016).

c) Metode Pelatihan yang Sesuai

Wayne E. Casio dalam Sedarmayanti (2011) membagi dua jenis strategi atau metode pengembangan sumber daya insani yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*) yang telah dijelaskan di atas.

3. Kualitas Sumber Daya Insani

a. Definisi Kualitas Sumber Daya Insani

Kualitas sumber daya insani merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi (Pasolong, 2013:5). Kualitas sumber daya insani yaitu sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi

seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*. Tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energy otot, dan sebagainya (Ndraha, 2012:12).

Kualitas sumber daya insani menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental) (Sedarmayanti, 2011). Dari beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa kualitas sumber daya insani adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi. Sedangkan peningkatan kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*), seminar dan *workshop*.

b. Indikator Kualitas Sumber Daya Insani

Setelah mengemukakan beberapa pengertian-pengertian kualitas sumber daya insani di atas. Peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya insani yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan Fisik (Kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi:

- a) Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani.
- b) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi.

2) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi:

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- b) Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
- c) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- d) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

3) Kemampuan Psikologis (Mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian buruk-buruk suatu keadaan atau

kondisi di dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi:

- a) Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
- b) Memiliki semangat yang tinggi dan tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
- c) Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
- d) Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai warga negara.
- e) Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing.
- f) Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
- g) Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja, dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara.
- h) Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
- i) Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
- j) Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

Melihat uraian di atas, maka sumber daya insani yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya insani yang berkualitas baik kemampuan dalam bidang fisik, intelektual, serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

4. Pasar Modal

a. Pengertian Pasar Modal

Pengertian pasar modal secara umum menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 1548/kmk/1990 tentang peraturan pasar modal adalah suatu system keuangan yang terorganisasi, termasuk di dalamnya adalah bank-bank komersil dan semua lembaga perantara di bidang keuangan, serta seluruh surat-surat berharga yang beredar. Dalam arti sempit pasar modal adalah suatu tempat dalam pengertian fisik yang terorganisasi tempat efek-efek di perdagangan yang disebut bursa efek. Menurut Undang-Undang Pasar Modal No. 8 tahun 1995 tentang Pasar Modal mendefinisikan pasar modal sebagai kegiatan yang bersangkutan dengan penawaran umum dan perdagangan efek, perusahaan publik yang berkaitan dengan efek yang diterbitkannya, serta lembaga dan profesi yang berkaitan dengan efek.

b. Manfaat Pasar Modal

Manfaat pasar modal bagi emiten dan bagi investor (Muklis, 2016)

yaitu:

1) Bagi Emiten

Bagi emiten, pasar modal memiliki beberapa manfaat antara

lain:

- a) Jumlah dana yang dapat dihimpun berjumlah besar.
- b) Dana tersebut dapat diterima sekaligus pada saat pasar perdana selesai.
- c) Tidak ada *convenant* sehingga manajemen dapat lebih bebas dalam pengelolaan dana atau perusahaan.
- d) Solvabilitas perusahaan tinggi sehingga memperbaiki citra perusahaan.
- e) Ketergantungan emiten terhadap bank menjadi lebih kecil.

2) Bagi Investor

Sementara bagi investor, pasar modal memiliki beberapa manfaat antara lain:

- a) Nilai investasi berkembang mengikuti pertumbuhan ekonomi. Peningkatan tersebut tercermin pada meningkatnya harga saham.
- b) Memperoleh dividen bagi mereka yang memiliki atau memegang saham dan bunga yang mengambang bagi pemegang obligasi.
- c) Dapat sekaligus melakukan investasi dalam beberapa instrumen yang mengurangi risiko.

c. Produk-Produk Pasar Modal

Produk-produk investasi yang ditawarkan kepada investor di pasar modal adalah (Jogiyanto, 2014):

- 1) Reksa Dana
- 2) Saham
- 3) Saham Preferen

- 4) Obligasi
- 5) Waran
- 6) *Right Issue*

5. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015:9). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2016).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya seta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada

di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2011). Menurut Wibowo ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1) *Corporate level*

Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

2) *Senior management level*

Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

3) *Business-unit, functional, atau department level*

Business-unit, functional, atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4) *Team level*

Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

	Rohmi (2020)	Sumber Daya Insani dalam Peningkatan <i>Excellent Service</i> di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang	divalidasi dengan teknik triangulasi.	bahwa strategi pengembangan sumber daya insani yang diimplementasikan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Lumajang terdiri dari berbagai pelatihan dan pengembangan yang mana sangat berpengaruh terhadap <i>excellent service</i> .
3	Harini Fajar Ningrum, Yusuf Iskandar & Bintang Mukhammad Burhanudin (2020)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ	Metode deskriptif, SAST dan AHP.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa divisi SDM mendapat evaluasi yang buruk dari penilaian. Ada beberapa prioritas yang dianggap mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi departemen manajemen di PT XYZ.
4	A. Ifayani Haanurat, Asri Jaya, Nurlina & Jam'an (2019)	<i>Corporate Action and Decision Making in Stock Transaction</i>	Pendekatan Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dividen mempengaruhi pengambilan keputusan, variabel <i>right issue</i> dan <i>stock split</i> menunjukkan positif atau berpengaruh tetapi tidak hasil yang signifikan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori sinyal tidak berlaku untuk investor pemula di kota Makassar, investor pemula

				hanya ingin mendapatkan pembayaran dividen dari perusahaan yang membagikan dividen kepada pemegang saham.
5	Ena Etikawati & Raswan Udjang (2019)	Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t dan uji f.	Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.
6	Rita Widjaja & Eddy Supriyatna (2019)	Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan analisis linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, disiplin

				kerja, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ahmad Yusran Sodik (2019)	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari	Metode deskriptif dengan menggunakan analisis linear berganda.	Hasil bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.
8	Sari Rezeki Harahap (2019)	Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Struktural 1 secara serempak bahwa sekitar 45,6% variabel kualitas peserta, instruktur, materi dan fasilitas mempengaruhi mutu pelayanan sedangkan 54,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Pada model struktural 2 secara serempak bahwa sekitar 62,3% variabel kualitas peserta, instruktur, materi dan fasilitas mempengaruhi kinerja, sedangkan 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

9	Andri Mohamad Nuroni & Cici Hendrayani (2019)	Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Garut Garut	Metode deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Terdapat hasil skoring tertinggi pada variabel strategi pengembangan terdapat pada indikator meningkatkan produktivitas yang merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil scoring tertinggi pada variabel kualitas karyawan terdapat pada indikator kemampuan bekerja. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki hasil scoring tertinggi pada indikator penggunaan waktu.
10	Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewel & Rotinsulu Jopie Jorie (2018)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung	Metode analisis deskriptif dengan teknik analisis kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berupa <i>On The Job Training</i> dan <i>Off The Job Training</i> . Dengan adanya pelatihan yang menggunakan metode <i>on the job</i> dan <i>off the job training</i> yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur

				Tbk, sebaiknya perusahaan mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
--	--	--	--	---

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pengurus suatu organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu populasi dan sampel yang digunakan adalah pengurus Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) di Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) di Makassar.

C. Kerangka Konsep

Mengingat pentingnya sumber daya insani maka setiap perusahaan maupun organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para anggota atau karyawannya. Di dalam perusahaan atau organisasi diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh atau dicapai oleh seorang karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan.

Pada penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) di Makassar.

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga strategi pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar.
2. Diduga kualitas sumber daya insani pasar modal berpengaruh terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar.
3. Diduga strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal berpengaruh terhadap kinerja pengurus KSPM di Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses atau cara penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berupa angka menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan jenis datanya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia (BEI) di Makassar Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Oktober-November 2021.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), serta variabel yang memberi pengaruh terhadap hasil (Sugiyono, 2016).

a. Strategi Pengembangan (X1)

Strategi pengembangan sumber daya insani merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya insani yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Adapun indikator-indikator strategi pengembangan yaitu pelatih yang berkualitas, materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan, dan metode pelatihan yang sesuai.

b. Kualitas Sumber Daya Insani (X2)

Kualitas sumber daya insani adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi. Sedangkan peningkatan kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan, seminar dan *workshop*. Adapun indikator-indikator kualitas sumber daya insani yaitu kesehatan, kecerdasan, dan penguasaan teknologi atau keterampilan.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Adapun

indikator-indikator kinerja yaitu prestasi kerja, kerjasama, dan tanggung jawab.

3. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Berikut ini merupakan skor skala likert untuk analisis kuantitatif dalam penelitian:

Tabel 3.1
Pedoman Pemberian Bobot

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek maupun subyek penelitian. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus KSPM di Makassar sebanyak 128 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi (0,1)

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pengurus KSPM di Makassar yang berjumlah 128 orang. Maka jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = 128 / (1 + 128 (10\%)^2)$$

$$n = 128 / (1 + 128 (0,1)^2)$$

$$n = 128 / (1 + 1,28)$$

$$n = 128 / 2,28$$

$$n = 56,14$$

$$n = 56$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas dengan jumlah populasi sebanyak 128 orang dan nilai presisi sebesar 10% maka jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 56,14 atau dibulatkan menjadi 56 orang.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sudaryono, 2018). Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik tersebut dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) di Makassar.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data kuesioner disajikan peneliti dalam bentuk web secara online dikarenakan situasi pandemi masa sekarang membuat kita harus mematuhi protokol kesehatan dan menjaga jarak.

6. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan presentase (Sugiyono, 2016).

2. Uji Keabsahan Data

Uji data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami. Untuk menguji data dalam penelitian ini digunakan analisis sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) "instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid". Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari keseluruhan skor tiap butir. Untuk menguji tingkat validitas data menggunakan program dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 131), "Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan program SPSS dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi, pengujian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal sehingga analisis dengan validasi, rentabilitas, uji-t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Test.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu:

- 1) Jika *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinieritas telah menaikkan sedikit varian pada koefisien estimasi, akibatnya menurunkan nilai t.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur (menyebar) maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara anggota observasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data *time series*. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Angka D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi,
- 3) Angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negative

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen digunakan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- | | |
|--------------------|---|
| Y | = Kinerja |
| a | = Konstanta persamaan regresi |
| β_1, β_2 | = Koefisien variabel independen |
| X ₁ | = Strategi Pengembangan |
| X ₂ | = Kualitas Sumber Daya Insani |
| e | = Variabel pengganggu atau faktor-faktor di luar variabel |

tidak dimasukkan sebagai variabel model di atas (kesalahan residu).

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis 1 dan 2 dengan cara:

- 1) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan/uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Bursa Efek Indonesia

Dikutip dari idx.co.id secara historis, pasar modal telah hadir jauh sebelum Indonesia merdeka. Pasar modal hadir sejak jaman kolonial Belanda pada tahun 1912 di Batavia. Pasar modal pada saat itu didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda untuk kepentingan pemerintah kolonial atau VOC. Meskipun pasar modal telah ada sejak tahun 1912, perkembangan dan pertumbuhan pasar modal tidak berjalan sesuai yang diharapkan bahkan beberapa periode justru mengalami kevakuman. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti perang dunia I dan ke II, perpindahan kekuasaan dari pemerintah kolonial kepada pemerintah Republik Indonesia, dan berbagai kondisi yang menyebabkan operasi Bursa Efek tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Pemerintah Republik Indonesia mengaktifkan kembali pasar modal pada tahun 1977, dan beberapa tahun kemudian pasar modal mengalami pertumbuhan seiring dengan berbagai insentif dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah.

Secara singkat, tongkat perkembangan pasar modal di Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Desember 1912 Bursa Efek pertama dibentuk di Batavia oleh pemerintah Hindia Belanda.
- b. 1914-1918 Bursa Efek di Batavia ditutup selama perang dunia I

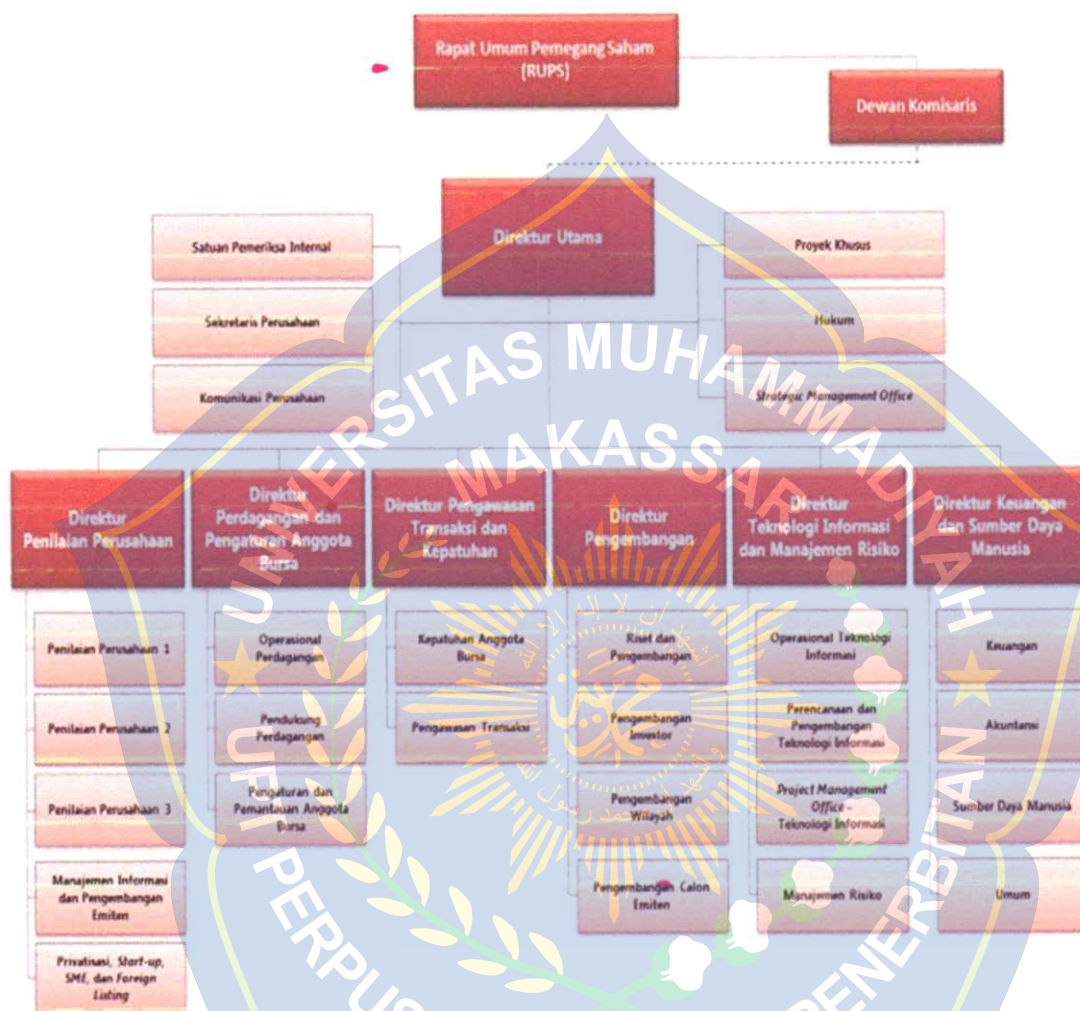
- c. 1925-1942 Bursa Efek di Jakarta dibuka kembali bersamaan dengan Bursa Efek di Semarang dan Surabaya.
- d. Awal 1939 karena isu politik (perang dunia II) Bursa Efek di Semarang dan Surabaya ditutup.
- e. 1956 Program nasionalisasi perusahaan Belanda. Bursa efek semakin tidak aktif.
- f. 1956-1977 perdagangan Bursa Efek vakum.
- g. 10 Agustus 1997 Bursa Efek diresmikan kembali oleh Presiden Soeharto.
- h. 1977-1987 perdagangan di Bursa Efek lesu. Jumlah emiten hingga 1987 baru mencapai 24.
- i. 1987 ditandai dengan hadirnya Paket Desember 1987 yang memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk melakukan penawaran umum dan investor asing menanamkan modal di Indonesia.
- j. 1988-1990 paket deregulasi dibidang perbankan dan pasar modal diluncurkan. Pintu BEJ terbuka untuk asing. Aktivitas Bursa terlihat meningkat.
- k. 2 Juni 1988 Bursa Paralel Indonesia (BPI) mulai beroperasi dan dikelola oleh Persatuan Perdagangan Uang dan Efek (PPUE), sedangkan organisasinya terdiri dari broker dan dealer.
- l. Desember 1988 Pemerintah mengeluarkan Paket Desember 88 yang memberikan kemudahan perusahaan untuk *go public* dan beberapa kebijakan lain yang positif bagi pertumbuhan pasar modal.
- m. 6 Juni 1989 Bursa Efek Surabaya (BES) mulai beroperasi dan dikelola oleh perseroan terbatas milik swasta yaitu PT Bursa Efek Surabaya.

- n. 13 Juli 1992 Swastanisasi BEJ. BAPEPAM berubah menjadi Badan Pengawas Pasar Modal. Tanggal ini diperingati sebagai HUT BEJ.
- o. 22 Mei 1995 Sistem Otomatis perdagangan di BEJ dilaksanakan dengan sistem c=computer JATS (*Jakarta Automated Trading System*).
- p. 10 November 1995 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang pasar modal. Undang-Undang ini diberlakukan mulai Januari 1996.
- q. 1995 Bursa Paralel Indonesia merger dengan Bursa Efek Surabaya.
- r. 2000 sistem perdagangan tanpa warkat (*Scriptless Trading*) mulai diaplikasikan di pasar modal Indonesia.
- s. 2002 BEJ mulai mengaplikasikan perdagangan jarak jauh (*Remote Trading*).
- t. 2007 penggabungan Bursa Efek Surabaya (BES) ke Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan berubah nama menjadi Bursa Efek Indonesia.
- u. 2 Maret 2009 peluncuran perdana sistem perdagangan baru PT Bursa Efek Indonesia JATS-NextG.

2. Visi dan Misi PT Bursa Efek Indonesia

- a. Visi menjadi bursa yang kompetitif dengan kredibilitas tingkat dunia
- b. Misi menyediakan infrastruktur untuk mendukung terselenggaranya perdagangan efek yang teratur, wajar, dan efisien serta mudah diakses oleh seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*).

3. Struktur Organisasi



Sumber: Novianaputeeri.blogspot.com

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bursa Efek Indonesia

4. Job Description

Berdasarkan struktur organisasi maka diperlukan suatu sistem pembagian tugas/kerja (*Job Description*) BEI yaitu sebagai berikut:

- a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) dan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) merupakan organ yang memiliki kewenangan khusus

yang tidak diberikan kepada Dekom atau Direksi terkait penetapan keputusan-keputusan penting yang berhubungan dengan kebijakan bursa.

- b. Dewan Komisaris, bertanggung jawab atas pengawasan dan pengarahan direksi dalam, mengelola bursa sehari-hari. Dekom bertugas mengarahkan pengelolaan tersebut sesuai dengan visi dan misi bursa yang telah digariskan, serta kebijakan dan panduan tata kelola perusahaan yang berlaku, dalam rangka mengupayakan pertumbuhan nilai jangka panjang yang berkesinambungan bagi segenap pemangku kepentingan.
- c. Direktur Utama, bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan para direktur serta kegiatan-kegiatan Satuan Pemeriksa Internal.

- 1) Divisi Hukum

- a) Bertanggung jawab untuk memastikan produk hukum yang akan dikeluarkan oleh perseroan sesuai dengan kaidah-kaidah hukum yang berlaku dan kepentingan perseroan terlindungi dalam hubungan kerjasama atau kontraktual antara perseroan dengan pihak lain.
- b) Memastikan pemberian pendapat hukum sebagai legal advisor atas permasalahan hukum berkenaan dengan produk hukum yang telah diberlakukan oleh perseroan.

- 2) Satuan Pemeriksa Internal

- a) Bertanggung jawab sebagai *quality assurance* terhadap pelaksanaan pencapaian sasaran perusahaan dengan mempertimbangan aspek efektifitas dan efisiensi melalui

pemeriksaan berkala maupun insidental terhadap kegiatan internal organisasi.

- b) Bertanggung jawab atas pemantauan kegiatan tindak lanjut dari rekomendasi yang dibangun berdasarkan hasil pemeriksaan internal yang dilakukan.
- c) Sekretaris Perusahaan, bertanggung jawab atas tersedianya rencana kerja perusahaan dan terciptanya kerjasama serta komunikasi yang harmonis dan efektif antara direksi dengan stakeholder lainnya dalam rangka mencapai tujuan serta meningkatkan citra perusahaan.
- d. Direktur Penilaian Perusahaan, bertanggung jawab atas kegiatan operasional yang terkait dengan:
 - 1) Penilaian pendahuluan perusahaan,
 - 2) Pencatatan perusahaan,
 - 3) Penilaian keterbukaan perusahaan,
 - 4) Penelaahan aksi korporasi perusahaan dan
 - 5) Pembinaan emiten (termasuk edukasi perusahaan).
- e. Direktur Perdagangan dan Pengaturan Anggota Bursa, bertanggung jawab atas kegiatan operasional perdagangan saham, perdagangan informasipasar (*data feed*), perdagangan surat utang dan derivatif serta pelaporan transaksi surat utang dan pengelolaan aktivitas-aktivitas yang terkait dengan anggota bursa dan partisipan.
- f. Direktur Pengawasan Transaksi dan Kepatuhan, bertanggung jawab untuk memastikan dan mengkoordinasikan kegiatan pengawasan dan analisis terhadap aktivitas perdagangan efek di bursa untuk

mewujudkan perdagangan efek yang teratur dan wajar, sehingga dapat menjaga integritas dan kredibilitas bursa efek dan pasar modal.

g. Direktur Pengembangan, bertanggung jawab atas kegiatan operasional yang terkait dengan:

- 1) Pengelolaan riset pasar modal dan ekonomi,
- 2) Pengembangan produk dan usaha,
- 3) Kegiatan pemasaran,
- 4) Kegiatan edukasi dan sosialisasi.

h. Direktur Teknologi Informasi dan Manajemen Resiko, bertanggung jawab atas kegiatan operasional yang terkait dengan:

- 1) Pengembangan solusi bisnis teknologi informasi,
- 2) Operasional teknologi informasi,
- 3) Manajemen risiko.

i. Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia, bertanggung jawab atas kegiatan operasional yang terkait dengan, pengelolaan keuangan perusahaan, pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, dan pengelolaan administrasi dan kegiatan umum lainnya.

B. Analisis Karakteristik Responden

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin dan nama universitas.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: kelompok laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dipresentasikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	19	33,9%
2	Perempuan	37	66,1%
	Jumlah	56	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka diperoleh data dari 56 responden, bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang responden atau setara dengan 66,1%. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang responden atau setara dengan 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan berada pada posisi atas dari responden jenis kelamin laki-laki.

2. Nama Universitas

Responden penelitian dikelompokkan menjadi 5 kategori nama universitas. Karakteristik responden berdasarkan kategori nama universitas sebagaimana disebutkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Nama Universitas**

No	Nama Universitas	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	19	33,9
2	Universitas Atma Jaya Makassar	8	14,3
3	STIEM Bongaya	7	12,5
4	IAIN Palopo	9	16,1
5	UIN Alauddin Makassar	13	23,2
	Jumlah	56	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka dapat dilihat bahwa nama universitas responden yang paling terbanyak berada pada Universitas Muhammadiyah Makassar sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%. Sedangkan responden yang paling terendah berada pada STIEM Bongaya sebanyak 7 orang responden dengan persentase 12,5%.

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner untuk mengetahui pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal terhadap kinerja pengurus (studi kasus mahasiswa pengurus kelompok studi pasar modal di Makassar).

Tabel 4.3

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Strategi Pengembangan (X1)	56	16	30	1.353	24.16	3.008
Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	56	17	30	1.358	24.25	2.925
Kinerja Pengurus (Y)	56	16	30	1.338	23.89	2.695
Valid N (listwise)	56					

Sumber: Hasil Olah Data Spss 28 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data responden yang valid yaitu sebanyak 56 responden dari pengurus yang ada di Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar, dengan variabel independen yaitu: strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani. Pada

variabel strategi pengembangan (X1) jawaban minimum sebanyak 16 dan maksimum sebesar 30 dengan jumlah keseluruhan sebanyak 1.353 dan rata-rata sebesar 24,16 dengan standar deviasi sebesar 3,008. Selanjutnya yaitu variabel kualitas sumber daya insani (X2) dengan jawaban minimum sebanyak 17 dan maksimum sebesar 30 dengan jumlah keseluruhan sebanyak 1.358 dan rata-rata sebesar 24,25 dengan standar deviasi sebesar 2,925. Sedangkan variabel kinerja pengurus dengan jawaban minimum sebanyak 16 dan maksimum sebesar 30 dengan jumlah keseluruhan sebanyak 1.338 dan rata-rata 23,89 dengan standar deviasi sebesar 2,695.

D. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $>0,263$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 56$ dan jika mengikuti rumus $df = 56-2 = 54$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df = 54 = 0,263$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya adalah data uji validitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	Strategi Pengembangan (X1)	X1.1	0,740	0,263	Valid
		X1.2	0,833	0,263	Valid
		X1.3	0,569	0,263	Valid
		X1.4	0,545	0,263	Valid
		X1.5	0,795	0,263	Valid
		X1.6	0,828	0,263	Valid
2.	Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	X2.1	0,766	0,263	Valid
		X2.2	0,740	0,263	Valid
		X2.3	0,558	0,263	Valid
		X2.4	0,483	0,263	Valid
		X2.5	0,847	0,263	Valid
		X2.6	0,847	0,263	Valid
3.	Kinerja Pengurus (Y)	Y.1	0,795	0,263	Valid
		Y.2	0,560	0,263	Valid
		Y.3	0,552	0,263	Valid
		Y.4	0,557	0,263	Valid
		Y.5	0,603	0,263	Valid
		Y.6	0,795	0,263	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.4 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat untuk mengukur pengaruh strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani pasar modal terhadap kinerja pengurus. Hasil yang diperoleh untuk keseluruhan nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,263. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,6 berarti reliabel tinggi dan di bawah 0,6 sampai 0,4 berada pada reliabel sedang.

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Strategi Pengembangan (X1)	6	0,818	0,6	Reliabel
2.	Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	6	0,722	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Pengurus (Y)	6	0,805	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai $> 0,6$.

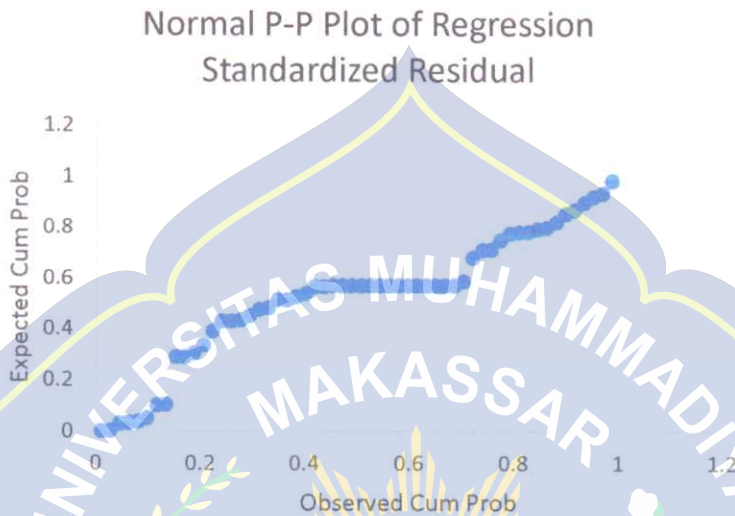
E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Hasil pengujian dengan analisis grafik plot menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi dengan tidak normal, dikarenakan titik-titik yang menyebar disekitar diagonal serta penyebaran tidak mengikuti arah diagonal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat kolerasi antara variabel independen. Untuk mengetahui bahwa apakah terjadi multikolonieritas pada suatu model yang dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas adalah apabila nilai *Tolerance* $> 0,05$ dan *VIF* < 10 .

Tabel 4.6

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.116	1.786		2.865	0.006		
	Strategi Pengembangan (X1)	0.309	0.141	0.344	2.185	0.033	0.244	4.102
	Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	0.467	0.145	0.507	3.215	0.002	0.244	4.102

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

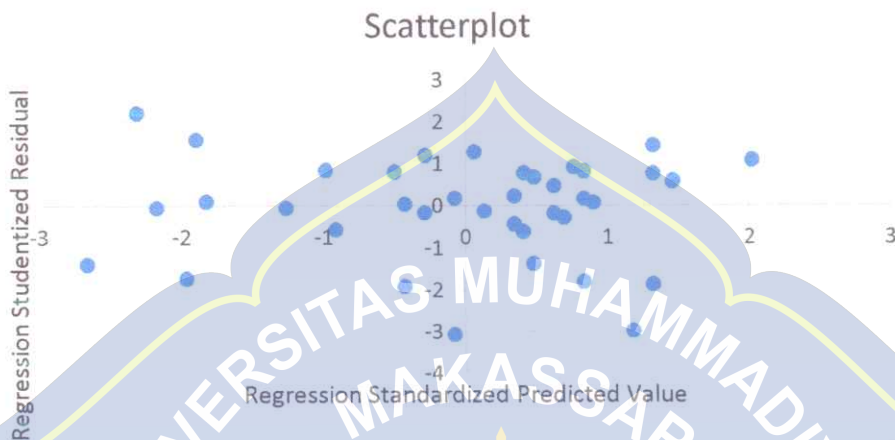
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Dari perhitungan Hasil Uji Multikolonieritas pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel strategi pengembangan (X1) dan kualitas sumber daya insani (X2) adalah $0,244 > 0,05$ dan nilai VIF $4,102 < 10$ maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola grafik *Scatterplot* pada gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3

Hasil Grafik *Scatterplot* Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Pada gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa terdapat pola yang jelas serta titik-titik hasil perhitungan analisa regresi yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Untuk memperkuat grafik *scatterplot* maka perlu diuji dengan menggunakan uji glejser. Pada dasarnya uji glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel independen dari model regresi dengan nilai mutlak residunya, apabila tidak terdapat hasil signifikan dari variabel independennya maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan uji glejser diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.117	1.299		0.860	0.394
	Strategi Pengembangan (X1)	-0.009	0.103	-0.025	-0.089	0.929
	Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	0.006	0.106	0.015	0.056	0.956

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Dari tabel di atas untuk variabel strategi pengembangan nilai signifikan sebesar $0,929 > 0,05$, kemudian variabel kualitas sumber daya insani nilai signifikan sebesar $0,956 > 0,05$. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani lebih besar dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

F. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan (X1) dan kualitas sumber daya insani (X2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pengurus (Y).

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.116	1.786		2.865	0.006		
	Strategi Pengembangan (X1)	0.309	0.141	0.344	2.185	0.033	0.244	4.102
	Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	0.467	0.145	0.507	3.215	0.002	0.244	4.102

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus
 Sumber: Hasil Olah Data 28 2021

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5.116 + 0.309X_1 + 0.467X_2 + e$$

Persamaan hasil regresi linear berganda diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5.116 dinyatakan bahwa apabila variabel Strategi Pengembangan (X_1) dan Kualitas Sumber Daya Insani (X_2) dianggap tetap atau konstan maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 5.116.
2. Nilai b_1 adalah 0.309 artinya jika variabel strategi pengembangan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi kinerja pengurus sebesar 0.309 satuan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel strategi pengembangan yang diterapkan berpengaruh positif pada kinerja pengurus sehingga semakin baik strategi

pengembangan pasar modal Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar, maka semakin baik kualitas sumber daya insani yang dimiliki sehingga kinerja pengurus semakin meningkat.

3. Nilai b_2 adalah 0.467 artinya jika variabel kualitas sumber daya insani (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi kinerja pengurus sebesar 0.467 satuan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya insani yang diterapkan berpengaruh positif pada kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar, sehingga semakin baik kualitas sumber daya insani maka kinerja pengurus semakin meningkat.

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Tabel 4.9

Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.116	1.786		2.865	0.006		
	Strategi Pengembangan (X1)	0.309	0.141	0.344	2.185	0.033	0.244	4.102
	Kualitas Sumber Daya Insani (X2)	0.467	0.145	0.507	3.215	0.002	0.244	4.102

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Uji t atau parsial dimana untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4.9 di

atas dapat disimpulkan bahwa mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel strategi pengembangan (X_1) terhadap variabel kinerja pengurus (Y)

Pada output regresi menunjukkan bahwa angka signifikansi pada variabel strategi pengembangan yaitu sebesar 0,033. Nilai yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat angka signifikan yaitu 0,05 dan nilai t hitung $2,185 > 2,005$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, dan dengan begitu bahwa H_1 diterima atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

- b. Pengaruh variabel kualitas sumber daya insani (X_2) terhadap variabel kinerja pengurus (Y)

Adanya pengaruh positif secara signifikan pada kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pengurus. Hasil output regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel kualitas sumber daya insani sebesar 0,002 dimana nilai yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat nilai signifikan yaitu 0,05 dan nilai t hitung $3,125 > 2,005$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya insani berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengurus.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 4.10

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.162	2	135.581	56.054	<.001 ^b
	Residual	128.195	53	2.419		
	Total	399.357	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Insani (X2), Strategi Pengembangan (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Berdasarkan hasil olah data SPSS pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi mengenai kinerja pengurus.

Berdasarkan output tabel 4.10 ANOVA SPSS, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 56,054 karena nilai $F_{hitung} 56,054 > F_{tabel} 3,17$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain X1 strategi pengembangan dan X2 kualitas sumber daya insani secara simultan berpengaruh terhadap Y (kinerja pengurus).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien korelasi digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani independent (X) terhadap variabel kinerja pengurus (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	0.679	0.667	1.55524

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Insani (X2), Strategi Pengembangan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 28 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,679. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 67,9% sisanya 32,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik bahwa dilihat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pengurus dan pengujian secara parsial strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani

berpengaruh terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar. Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel, sebagai berikut:

1. Pengaruh Strategi Pengembangan Terhadap Kinerja Pengurus

Pada output regresi menunjukkan bahwa angka signifikansi pada variabel strategi pengembangan yaitu sebesar 0,033. Nilai yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat angka signifikan yaitu 0,05 dan nilai t hitung $2,185 > 2,005$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, dan dengan begitu bahwa H_1 diterima atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri Kamilatul Rohmi (2020) dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Peningkatan *Excellent Service* di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang. Dalam meningkatkan kualitas layanan dalam rangka mewujudkan *service excellence* ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dan hal ini menyatakan bahwa strategi pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karyawan. Begitupun dengan penelitian ini, dilihat dari hasil penelitian bahwa strategi pengembangan sumber daya insani pasar modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus

Adanya pengaruh positif secara signifikan pada kualitas sumber daya

insani terhadap kinerja pengurus. Hasil output regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel kualitas sumber daya insani sebesar 0,002 dimana nilai yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat nilai signifikan yaitu 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,125 > 2,005 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya insane pasar modal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengurus.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andri Mohammad Nuroni dan Cici Hendrayani (2019) dengan judul Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Intan Garut. Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan uji signifikansi secara parsial antara variabel kualitas sumber daya insani terhadap kinerja karyawan adalah nilai $t_{hitung} 5,14$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1,99$ karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Terhadap Kinerja Pengurus

Berdasarkan output tabel 4.10 ANOVA SPSS, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 56,054 karena nilai $F_{hitung} 56,054 > F_{tabel} 3,17$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain X1 strategi pengembangan dan X2 kualitas sumber daya insani secara simultan berpengaruh terhadap Y (kinerja pengurus).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andri Mohammad Nuroni dan Cici Hendrayani (2019) dengan judul

Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Intan Garut. Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara strategi pengembangan, kualitas karyawan dan kinerja karyawan adalah nilai F_{hitung} 20,22 sedangkan nilai F_{tabel} 3,11 dengan nilai sig. 0,0000 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan dan kualitas karyawan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Strategi Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar.
2. Kualitas Sumber Daya Insani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar.
3. Strategi Pengembangan dan Sumber Daya Insani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Kelompok Studi Pasar Modal di Makassar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka adapun saran yang dapat disebarkan kepada penelitian selanjutnya antara lain yaitu:

1. Kepada pihak organisasi untuk selalu meningkatkan strategi pengembangan dan kualitas sumber daya insani dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pengurus.
2. Kepada pihak penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat menambah variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(8).
- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2019). Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Haanurat, A.I., Jaya, A., Nurlina., & Jam'an. (2019). Corporate Action and Decision Making in Stock Transaction. *FOSTERING SPIRITUALITY AND HUMANITY*. 3(1).10.
- Haanurat, A.I., Suarni, A., & Haliding, S. (2011). Manajemen Islam Perusahaan: Model Dan Praktis. *Jurnal Ekonomi Balance*, 7(2), 85-115.
- Harahap, S. R. (2019). Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hassan, A. (2011). Human Resource Development and Organizational Values. *Journal of European Industrial Training*, 444.
- Hardana, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Vol 3 No. 1.
- Jogiyanto. (2014). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Jusmaliani. (2011). *Pengetahuan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarsiman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam. Vol. 8 No. 2.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Muklis, F. (2016). Perkembangan dan tantangan pasar modal Indonesia. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(1), 65-76.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 12.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 74-83
- Nuroni, A. M. (2019). Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Sumber Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Garut Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(1), 041-046.
- Panggiki, A. L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pasolong, H. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta. 5.
- Rohman, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Surabaya: Duta Media.
- Rohmi, P. K. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Peningkatan Excellent Service di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang. *Jurnal Berbasis Sosial*, 1(1), 17-28.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi. (2011). *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama

- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 38.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.10.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Pasar Modal Nomor 8 tahun 1995. Tentang Pasar Modal.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 63-68.
- Yuniarsih. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.