J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anggota Unit Kegiatan Olahraga Universitas Bangka Belitung Periode 2023

Ummi Kalsum Syahbari[1], Tiara Augus Fitriani[2], Antonio Lisiadi[3]
[1,2,3] Universitas Bangka Belitung
E-mail: ummikalsumsyahbari@gmail.com[1], tiaraaugusfitriani1@gmail.com[2], lisiadiantonio@gmail.com[3]

Article History:
Received: 07 Desember 2024
Revised: 12 Januari 2025
Accepted: 17 Januari 2025

Keywords: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kuantitas Program Kerja, Evaluasi, Kepemimpinan, Kinerja Anggota, Regresi Linier Berganda.

Abstrak: *Tujuan dilakukannya penelitian ini guna menelaah lebih dalam pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja anggota Unit Kegiatan Olahraga Universitas Bangka Belitung (UKO UBB). Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pengembangan SDM melalui kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Memakai metode kuantitatif dan pendekatan kausal, penelitian ini melibatkan 73 anggota UKO UBB sebagai populasi penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menerapkan regresi linier berganda. Hasil yang didapatkan mengungkapkan bahwa kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 93,8%. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan SDM yang terencana untuk mendukung keberhasilan organisasi. Strategi peningkatan kuantitas dan kualitas program kerja, evaluasi yang komprehensif, serta penguatan kepemimpinan direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja anggota dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan masyarakat.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pendorong pencapaian tujuan organisasi. SDM yang berkualitas bukan hanya ditentukan oleh potensi individu, tetapi juga bagaimana organisasi mampu mengembangkan kapasitas tersebut melalui perencanaan yang terarah (Purnaya, I. G. K., & SE, S., 2016). Dalam organisasi kemahasiswaan seperti Unit Kegiatan Olahraga Universitas Bangka Belitung (UKO UBB), pengembangan SDM menjadi kunci untuk dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja anggotanya, terlebih saat menghadapi dinamika kebutuhan kampus dan masyarakat.

Pengembangan SDM mencakup upaya peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi melalui program pelatihan, evaluasi, dan pembinaan. Dalam konteks organisasi non-formal seperti UKO UBB, pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan performa individu, tetapi juga untuk memperkuat kolaborasi tim dalam mencapai visi dan misi organisasi

(Rahmasari, D. A., & Ismail, I., 2024). Oleh karena itu, pendekatan pengembangan SDM harus dirancang secara holistik, dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik organisasi.

Pengembangan SDM dalam UKO UBB dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan. Kuantitas program kerja mencerminkan tingkat produktivitas organisasi dalam merancang dan melaksanakan kegiatan (Arifin, N., 2013). Semakin banyak program yang dihasilkan, semakin tinggi pula peluang organisasi untuk meningkatkan keterlibatan anggota dan memberikan dampak positif. Namun, keberhasilan program tersebut harus diimbangi dengan proses evaluasi yang komprehensif. Evaluasi memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, sehingga dapat menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan (Sunjono, S., 2023). Selain itu, peran kepemimpinan sangat krusial dalam mengarahkan dan memotivasi anggota untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang efektif sanggup merangkai komunikasi secara bagus , menginspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Hafidzi, M. K., et al., 2023).

Dalam periode 2023, UKO UBB menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja anggotanya seiring dengan meningkatnya ekspektasi terhadap peran UKM olahraga sebagai salah satu motor penggerak kegiatan kampus. Dikarenakan hal tersebut, penelitian ini ditujukan guna menelaah lebih dalam pengaruh pengembangan SDM, yang difokuskan pada kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan, terhadap kinerja anggota UKO UBB. Temuan dari penelitian ini nantinya bisa menjadi bekal positif bagi pengelolaan UKO UBB di masa mendatang, sekaligus memperkaya literatur terkait pengembangan SDM di organisasi kemahasiswaan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

PSDM didefinisikan sebagai sebuah tahap atau langkah guna mengembangkan kapasitas individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan SDM merupakan upaya yang dirancang guna mengambangkan kemahiran, pemahaman yang luas, dan perilaku individu lewat berbagai program pelatihan dan pembinaan (Azhari, R., & Wicaksono, A. H., 2017). Dalam konteks organisasi mahasiswa, pengembangan SDM sering kali difokuskan pada peningkatan kompetensi anggota untuk mengelola program kerja yang berdampak positif bagi organisasi dan lingkungannya.

Nurnaningsih, A., et al. (2023) menambahkan bahwa pengembangan SDM bukan hanya tentang peningkatan kapasitas individu, tetapi juga tentang membangun kolaborasi dan sinergi antaranggota dalam sebuah tim. Pengembangan ini mencakup penguasaan keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, dan pengembangan jiwa kepemimpinan. Dalam organisasi mahasiswa seperti Unit Kegiatan Olahraga Universitas Bangka Belitung (UKO UBB), pengembangan SDM yang efektif bisa mengembangkan produktivitas, partisipasi aktif, serta loyalitas anggota terhadap organisasi.

Kinerja Anggota Organisasi

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Dalam organisasi mahasiswa, kinerja anggota mencerminkan sejauh mana mereka dapat berkontribusi terhadap pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik ditandai oleh kemampuan anggota untuk bekerja secara efisien, menghasilkan output yang berkualitas, dan berkolaborasi dengan anggota lain secara harmonis.

Kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Bahri, H. M. S., & SE, M., 2018). Kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan anggota, motivasi berkaitan dengan dorongan internal untuk mencapai tujuan, sementara lingkungan kerja mencakup dukungan dari pemimpin dan rekan sejawat. Dalam organisasi mahasiswa, faktor-faktor ini dapat dioptimalkan melalui program pengembangan SDM yang terencana.

Kuantitas Program Kerja

Kuantitas program kerja adalah salah satu indikator produktivitas organisasi. Semakin banyak program kerja yang dirancang dan dilaksanakan, semakin tinggi pula peluang organisasi untuk mencapai tujuannya (Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., et al., 2022). Namun, kuantitas program kerja harus diimbangi dengan kualitas program agar tidak hanya menghasilkan banyak kegiatan, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi dan masyarakat.

Di UKO UBB, kuantitas program kerja mencerminkan seberapa aktif anggota dalam merancang dan melaksanakan kegiatan olahraga. Semakin banyak program yang dihasilkan, semakin besar pula kontribusi UKO UBB terhadap pengembangan budaya olahraga di lingkungan kampus. Hal ini sekaligus menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan pengembangan SDM dalam organisasi.

Evaluasi Program

Evaluasi didefinisikan sebagai tahap terstruktur dengan misi mengukur keberhasilan suatu kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Evaluasi melibatkan analisis terhadap input, proses, output, dan outcome dari sebuah program (Nurbiyati, T., 2015). Evaluasi yang baik bukan sekedar memusatkan pada *output*, namun merangkap pada proses pelaksanaannya juga.

Pada organisasi mahasiswa, evaluasi program kerja berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang telah dilaksanakan. Melalui evaluasi, organisasi dapat memperoleh umpan balik yang berharga untuk memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan program di masa mendatang (Umam, F. B., Farda, U. J., et al, 2024). Evaluasi yang terstruktur juga menjadi sarana pembelajaran bagi anggota, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka di masa depan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kapabilitas individu dalam memengaruhi, memusatkan, dan mendorong individu lain guna meraih visi dan misi bersama. Yukl (2018) menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, integritas, serta visi yang jelas (Melati, P., Wanto, D., & Kusen, K., 2023). Dalam konteks organisasi mahasiswa, kepemimpinan yang efektif tidak hanya membantu mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif dan produktif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi motivasi dan kinerja anggota. Pemimpin yang mendukung anggota dengan memberikan arahan, penghargaan, dan umpan balik konstruktif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Ramdani, A., 2024). Dalam UKO UBB, pemimpin yang efektif mampu menginspirasi anggotanya untuk bekerja keras, berinovasi, dan berkolaborasi dalam melaksanakan program kerja.

Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja Anggota

Pengembangan SDM memiliki hubungan erat dengan kinerja anggota organisasi. Pengembangan SDM yang melibatkan pelatihan, evaluasi, dan pembinaan dapat meningkatkan motivasi dan kompetensi anggota, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R., 2017). Pertumbuhan SDM yang terencana bisa melahirkan lingkungan kerja saling memotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Dalam organisasi mahasiswa seperti UKO UBB, pengembangan SDM melalui kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan dapat membantu menciptakan anggota yang produktif, kreatif, dan inovatif. Hal ini tidak hanya berdampak pada keberhasilan program kerja, tetapi juga pada pengembangan kapasitas anggota untuk menjadi pemimpin dikemudian hari.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian memakai metode kuantitatif serta pendekatan kausal. Pendekatan kausal bermaksud menguji pengaruh variabel independen (kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja anggota).

Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini yaitu semua anggota Unit Kegiatan Olahraga (UKO) Universitas Bangka Belitung periode 2023 yang berjumlah 73 orang, yang merupakan anggota aktif. Karena penelitian ini menggunakan metode sensus, seluruh populasi menjadi subjek penelitian tanpa menggunakan teknik sampling.

Pengumpulan Data

Data dihimpun dengan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan berbasis skala Likert 1–5, Dimana 1 menyimbolkan "sangat tidak setuju" dan 5 menyimbolkan "sangat setuju". Kuesioner tersebut mencakup item-item yang dirancang untuk mengukur variabel kuantitas program kerja, evaluasi, kepemimpinan, dan kinerja anggota.

Teknik Analisis Data

Tahap-tahap yang dijalankan yaitu:

1. Uji Validitas
   - Uji validitas berfungsi guna memverifikasi mengenai setiap item kuesioner bisa mengukur variabel yang dimaksud.
   - Teknik yang dipakai yaitu korelasi Pearson Product-Moment. Item dipastikan valid saat nilai korelasi (r) > nilai kritis pada tingkat signifikansi 5%.
2. Uji Reliabilitas
   - Uji ini diterapkan guna mengukur konsistensi perolehan pengukuran.
   - Instrumen dianggap reliabel saat besaran Cronbach’s Alpha lebih dari 0,6.
3. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y: Kinerja anggota
- β_0: Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel independen
- X_1, X_2, X_3: Kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan
- e: Error/residual

- Analisis bertujuan menelaaah pengaruh variabel independen (X1 : kuantitas program kerja, X2 : evaluasi, X3: kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Y: kinerja anggota). Persamaan regresi yang dipakai adalah:

4. Uji Normalitas
   - Uji ini diterapkan guna memastikan mengenai data penelitian berdistribusi normal, sebagai syarat analisis regresi.
   - Penggunaan metode yaitu Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data dinyatakan normal saat > 0,05
5. Uji Multikolinearitas
   - Uji ini diterapkan guna memverifikasi ketiadaan hubungan linier yang tinggi antarvariabel independen, yang dapat menyebabkan bias dalam analisis regresi.
   - Multikolinearitas diukur melalui Variance Inflation Factor (VIF) dengan syarat diantara 0,1 - 10.
6. Uji Heteroskedastisitas
   - Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual adalah homogen atau konstan di seluruh nilai prediksi.
   - Metode yang digunakan:

Uji Glejser: dilaksanakan lewat pengregresian besaran absolut residual terhadap variabel independen. Saat besaran signifikansi > 0,05, sehingga heteroskedastisitas terbantahkan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
   - Uji ini diterapkan guna mengukur besaran variabel independen secara bersama-sama sanggup menguraikan variabel dependen.
8. Uji F / Simultan
   - Uji F bermaksud menelaah pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
   - Data dianggap signifikan apabila besaran Fhitung > Ftabel atau besaran signifikansi < 0,05.
9. Uji T / Parsial
   - Uji ini bertujuan meninjau pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
   - Data dinyatakan signifikan apabila besaran Thitung > Ttabel atau besaran signifikansi < 0,05.
10. Alat Analisis

Data diolah dengan memanfaatkan software statistik yaitu SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kuantitas Program Kerja(X1)	X1.1	0.888	0.2303	Valid
	X1.2	0.842	0.2303	Valid
	X1.3	0.864	0.2303	Valid
	X1.4	0.836	0.2303	Valid
	X1.5	0.806	0.2303	Valid
Variabel	**Item**	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
Evaluasi (X2)	X2.1	0.764	0.2303	Valid
	X2.2	0.834	0.2303	Valid
	X2.3	0.890	0.2303	Valid
	X2.4	0.740	0.2303	Valid
	X2.5	0.864	0.2303	Valid
Variabel	**Item**	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.823	0.2303	Valid
	X3.2	0.850	0.2303	Valid
	X3.3	0.874	0.2303	Valid
	X3.4	0.866	0.2303	Valid
	X3.5	0.785	0.2303	Valid
Variabel	**Item**	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
Kinerja Anggota(Y)	Y.1	0.856	0.2303	Valid
	Y.2	0.773	0.2303	Valid
	Y.3	0.796	0.2303	Valid
	Y.4	0.830	0.2303	Valid
	Y.5	0.746	0.2303	Valid
	Y.6	0.881	0.2303	Valid
	Y.7	0.858	0.2303	Valid

Menuju pada tabel 1 didapatkan fakta yakni seluruh item pertanyaan pada penelitian ini adalah valid sebab r hitung melampaui r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kuantitas Program Kerja (X1)	0.898	Reliabel
Evaluasi (X2)	0.877	Reliabel
Kepemimpinan(X3)	0.893	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0.918	Reliabel

Merujuk pada tabel 2 mengenai variabel pada penelitian ini meliputi Kuantitas Program Kerja (X1), Evaluasi (X2), Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Anggota yaitu realibel sebab terhitung melampaui 0,6.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,642	,765		-,839	,404
	Total Kuantitas Program Kerja	,861	,100	,611	8,601	,000
	Total Evaluasi	,246	,104	,171	2,353	,021
	Total Kepemimpinan	,318	,084	,226	3,771	,000

Merujuk pada tabel 3 di atas bisa di nyatakan bahwa:

- Konstanta (−0,642) : Jika seluruh variabel independen (X1, X2 dan X3) bernilai nol, maka kinerja anggota akan memiliki nilai −0,642. Namun, konstanta ini jarang diinterpretasikan secara langsung.
- Koefisien X1 (0,861) : Setiap kenaikan satu unit pada Kuantitas Program Kerja membuat peningkatan pada Kinerja Anggota sebanyak 0,861, dengan dugaan variabel lain tetap.
- Koefisien X2 (0,246) : Setiap kenaikan satu unit pada Evaluasi membuat peningkatan Kinerja Anggota sebanyak 0,246, dengan dugaan variabel lain tetap.
- Koefisien X3(0,318) : Setiap kenaikan satu unit pada Kepemimpinan membuat peningkatan Kinerja Anggota sebanyak 0,318, dengan dugaan variabel lain tetap.

Uji Normalitas

Tabel 4 . Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75113231
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,054
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Merujuk pada tabel 4 di atas data dalam penelitian ini dipastikan normal sebab besaran Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total Kuantitas Program Kerja	,171	5,853
	Total Evaluasi	,163	6,135
	Total Kepemimpinan	,240	4,167

Merujuk pada tabel 5 bisa dikatakan bahwa dalam model regresi multikolinearitas terbantahkan karena nilai VIF berada diantara 0,1 – 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,388	,467		5,114	,000
	Total Kuantitas Program Kerja	,020	,061	,089	,319	,751
	Total Evaluasi	-,009	,064	-,042	-,147	,883
	Total Kepemimpinan	-,071	,051	-,325	-1,383	,171

a. Dependent Variable: Abs_Res

Merujuk pada tabel 6 didapatkan fakta bahwa setiap variabel mempunyai besaran sig. > 0,05 yang menandakan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi ($R^{2)}$

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,970[a]	,941	,938	1,789	1,943

a. Predictors: (Constant), Total Kepemimpinan, Total Kuantitas Program Kerja, Total Evaluasi
b. Dependent Variable: Total Kinerja Anggota

Merujuk pada tabel 7 di ketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,938 yang dapat dinyatakan bahwa keterlibatan variabel independen terhadap variabel dependent senilai 93,8% (0,938 x 100) dan sisanya sebanyak 6,2% bisa diuraikan oleh variabel lain selain penelitian ini.

Uji F / Simultan

Tabel 8. Uji F / Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3492,228	3	1164,076	363,798	,000[b]
	Residual	220,785	69	3,200		
	Total	3713,014	72			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Anggota
b. Predictors: (Constant), Total Kepemimpinan, Total Kuantitas Program Kerja, Total Evaluasi

Merujuk pada tabel 8 didapatkan informasi mengenai nilai Fhitung 363,798 > 2.74 (Ftabel) serta besaran Sig. 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

Uji T / Parsial

Tabel 9. Uji T / Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,642	,765		-,839	,404
	Total Kuantitas Program Kerja	,861	,100	,611	8,601	,000
	Total Evaluasi	,246	,104	,171	2,353	,021
	Total Kepemimpinan	,318	,084	,226	3,771	,000

Pembahasan

Pengaruh Kuantitas Program Kerja terhadap Kinerja Anggota

Merujuk pada perolehan analisis data serta pengujian hipotesis sebelumnya didapatkan besaran t_{hitung} 8.601 > t_{tabel} 1.99495 dan nilai sig. 0,000 < 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan bahwa Kuantitas Program Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota (Y).

Pengaruh Evaluasi terhadap Kinerja Anggota

Merujuk pada perolehan analisis data serta pengujian hipotesis sebelumnya diperoleh nilai t_{hitung} 2,353 > t_{tabel} 1.99495 serta besaran sig. 0,021 < 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan bahwa Evaluasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota (Y).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota

Merujuk pada perolehan analisis data dan pengujian hipotesis sebelumnya diperoleh nilai t_{hitung} 3,771 > t_{tabel} 1.99495 serta besaran sig. 0,000 < 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y).

Pengaruh Kuantitas Program Kerja, Evaluasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota

Merujuk pada perolehan uji F memperlihatkan bahwa nilai F hitung 363,798 > 2,74 (F tabel) yang diartikan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Kuantitas Program Kerja, Evaluasi, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Menelaah dari hasil penelitian, didapatkan kesimpulan mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kuantitas program kerja, evaluasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Unit Kegiatan Olahraga Universitas Bangka Belitung (UKO UBB). Kuantitas program kerja yang tinggi mencerminkan tingkat produktivitas organisasi, di mana semakin banyak program yang dilaksanakan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja anggota. Namun, keberhasilan program kerja ini juga ditentukan oleh adanya evaluasi yang baik. Evaluasi tidak hanya membantu mengenali kekuatan dan kelemahan, tetapi juga menjadi dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif memainkan peran kunci dalam mengarahkan dan memotivasi anggota. Pemimpin yang lihai membangun suasana kerja yang mendukung, mengarahkan anggota dengan jelas, dan membangun hubungan yang baik dengan anggota, terbukti dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Ketiga faktor ini, baik secara individu maupun bersama-sama, memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan kapasitas anggota.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam pengembangan SDM dapat mendorong peningkatan produktivitas, kolaborasi, dan kualitas kinerja anggota, sehingga UKO UBB dapat terus memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kampus dan masyarakat.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, lahir beberapa saran yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kinerja anggota Unit Kegiatan Olahraga Universitas Bangka Belitung (UKO UBB). Pertama, organisasi diharapkan terus meningkatkan kuantitas program kerja dengan memperhatikan kebutuhan dan minat anggota serta masyarakat kampus. Program kerja yang variatif dan inovatif dapat memberikan lebih banyak peluang bagi anggota untuk terlibat secara aktif dan mengembangkan kompetensi mereka.

Selanjutnya, proses evaluasi harus dilakukan secara terstruktur dan melibatkan seluruh anggota. Evaluasi yang baik bukan sekedar sebagai wadah untuk mengulas keberhasilan program kerja namun juga sebagai media pembelajaran bagi anggota agar mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan yang ada. Dengan demikian, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun program kerja yang lebih baik di kemudian hari.

Dari sisi kepemimpinan, penting bagi pemimpin organisasi untuk terus mengasah keterampilan manajerial dan komunikasi mereka. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif akan mampu memaksimalkan potensi setiap anggota. Selain itu, pelatihan dan pembinaan rutin bagi pemimpin dan anggota dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat kapasitas SDM dalam organisasi.

Akhirnya, organisasi perlu mendorong budaya kolaborasi dan inovasi di antara anggota. Dengan saling mendukung dan berinovasi, UKO UBB dapat terus berkembang sebagai organisasi mahasiswa yang bukan sekedar terpaku dengan hasil, namun menyertakan pada proses pengembangan anggota yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Arifin, N. (2013). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press.

Azhari, R., & Wicaksono, A. H. (2017). Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *At-ta'dib*, *12*(2), 71.

Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.

Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, *4*(6), 990-1003.

Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan sumber daya manusia.

Melati, P., Wanto, D., & Kusen, K. (2023). Kriteria Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif. *Jurnal Literasiologi*, *9*(4).

Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi pengembangan sumber daya manusia: Sebuah review. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, *23*(1), 52-63.

Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *1*(2), 221-235.

Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.

Rahmasari, D. A., & Ismail, I. (2024). Strategi Pengembangan Budaya Kerja Produktif dan Sumber Daya Manusia di BMT Nahdlatul Ulama'. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, *7*(4), 48-69.

Ramdani, A. (2024). MEMBANGUN TIM KERJA YANG KUAT STRATEGI EFEKTIF UNTUK KOLABORASI DAN SINERGI. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(4), 177-186.

Sunjono, S. (2023). Penerapan Model Countenance Stake sebagai Alat Evaluasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 9278-9288.

Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.

Umam, F. B., Farda, U. J., Kudsiyah, M., & Abinnashih, I. (2024). Impelmentasi Manajemen Hubungan Masyarakat Dalam Meningkatkan Kepercayaan Publik Di TPQ Nurul Hikmah Sidakaton. *Icon: Indonesian Journal Of Community Engagement*, *4*(1).