



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26931-26940

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengembangan SDM dan Etos Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

Riesta Alwiyah¹, Irfan Rizka Akbar²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

riestaalwiyah15@gmail.com, dosen02461@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sdm dan etos kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada CV. Cahaya bungsu raya kabupaten ciamis. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cahaya bungsu raya yaitu sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu statistik dengan menggunakan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji T hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian pengaruh pengembangan sdm dan etos kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada CV. Cahaya bungsu raya kabupaten ciamis ditunjukan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 2,893 + 0,021 X_1 + 0,400 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26,375 > 3,20$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi variabel pengembangan sdm (X_1) dan etos kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap kualitas kinerja karyawan pada CV. Cahaya bungsu raya kabupaten ciamis. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan sdm (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Etos Kerja, dan Kualitas Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki karyawan yang kompeten, produktif, serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu mengikuti perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif.

Etos kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab, disiplin, serta komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih maksimal dan konsisten dalam menghasilkan kinerja yang baik. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif serta didukung oleh etos kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kualitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu menghasilkan kinerja yang optimal

melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan belum selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga masih diperlukan upaya untuk meningkatkan ketepatan, ketelitian, dan konsistensi dalam bekerja.

Menurut Da'is., dkk. (2024:15), kualitas kerja yang baik tercermin dari ketepatan, ketelitian, konsistensi, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada perusahaan jasa dan operasional, kualitas kerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja karyawan karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan citra Perusahaan. Maka perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis sebagai perusahaan yang bergerak di bidang operasional dan pelayanan dituntut untuk mampu memberikan kinerja terbaik melalui kualitas kerja karyawan yang tinggi. Kenyataannya dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, kualitas kerja menjadi faktor penting yang menentukan daya saing perusahaan. Tetapi kualitas kerja karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari kebijakan perusahaan maupun dari karakteristik individu karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan melalui Pelatihan, pembinaan, serta program pengembangan lainnya (Apriliana & Nawangsari, 2021:3). Pengembangan SDM yang dilakukan secara efektif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal, lebih efisien, serta menghasilkan output yang sesuai dengan standar perusahaan. Dengan begitu pengembangan SDM yang baik diyakini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Tabel 1.1
Pra Survey Kualitas Kerja Karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Ketepatan Waktu	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan	13	65%	7	35%
2	Ketelitian	Karyawan bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meminimalisir kesalahan	12	60%	8	40%
Rata-rata			25	62,5%	15	37,5%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai pra survei kualitas kerja pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis, dapat diketahui bahwa secara umum kualitas kerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari dominasi persentase respon setuju pada setiap indikator, meskipun belum menunjukkan hasil yang optimal. Nilai rata-rata sebesar 62,5% pada kategori setuju menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek yang memerlukan perhatian lebih dari perusahaan.

Sebanyak 65% responden menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan, sedangkan 35% responden menyatakan tidak setuju. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu memenuhi target waktu yang diberikan. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator penting dalam mencerminkan kualitas kerja yang baik. Tingkat persentase yang belum maksimal menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Sebesar 60% responden menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir kesalahan, sementara 40% responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat ketelitian kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Ketelitian dalam bekerja menjadi faktor penting dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat dan sesuai standar. Tingkat ketelitian yang belum optimal dapat berdampak pada kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Pra survei menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis berada pada kategori cukup baik namun belum optimal. Persentase yang belum terlalu tinggi pada setiap indikator menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam peningkatan kualitas kerja. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan secara menyeluruh.

Tabel 1.2
Pra Survey Pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Tujuan Pengembangan	Perusahaan memiliki tujuan pengembangan SDM yang jelas bagi karyawan	11	55%	9	45%
2	Pelatih Pengembangan	Pelatih dalam program pengembangan memiliki kompetensi yang memadai	10	50%	10	50%
3	Materi Pengembangan	Materi pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	12	60%	8	40%
4	Metode Pengembangan	Metode pengembangan yang digunakan mudah dipahami oleh karyawan	9	45%	11	55%
5	Peserta Pengembangan	Peserta pengembangan SDM dipilih secara tepat sesuai kebutuhan	10	50%	10	50%
Rata-rata			52	52%	48	48%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai pra survei pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis, dapat diketahui bahwa upaya pengembangan SDM di perusahaan telah dilaksanakan, namun tingkat efektivitasnya masih belum optimal pada setiap indikator. Hasil persentase menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara respon setuju dan tidak setuju, sehingga mencerminkan bahwa pelaksanaan program pengembangan belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar program pengembangan SDM dapat berjalan secara lebih efektif. Situasi tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan SDM secara menyeluruh.

Sebanyak 55% responden menyatakan bahwa perusahaan memiliki tujuan pengembangan SDM yang jelas, sedangkan 45% responden menyatakan tidak setuju. Persentase ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum memahami secara jelas arah dan tujuan dari program pengembangan yang dilakukan perusahaan. Kejelasan tujuan merupakan hal penting dalam menentukan keberhasilan suatu program pengembangan SDM. Ketidakjelasan tujuan dapat berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan program tersebut.

Sebesar 50% responden menilai bahwa pelatih dalam program pengembangan memiliki kompetensi yang memadai, sementara 50% responden lainnya menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pelatih masih belum sepenuhnya memenuhi harapan seluruh karyawan. Kompetensi pelatih memiliki peran penting dalam menyampaikan materi serta meningkatkan pemahaman peserta pelatihan. Ketidakseimbangan penilaian ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pelatih dalam program pengembangan SDM.

Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa materi pengembangan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan 40% responden menyatakan tidak setuju. Persentase tersebut menunjukkan bahwa materi pelatihan sudah cukup relevan, namun belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan seluruh karyawan. Kesesuaian

materi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Ketidaksesuaian materi dapat menyebabkan kurang optimalnya peningkatan kompetensi karyawan.

Sebesar 45% responden menyatakan bahwa metode pengembangan yang digunakan mudah dipahami, sementara 55% responden menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan belum sepenuhnya efektif bagi seluruh karyawan. Metode yang kurang tepat dapat menghambat proses pemahaman dan penerapan materi pelatihan. Situasi ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pemilihan metode pengembangan yang lebih sesuai.

Sebanyak 50% responden menilai bahwa peserta pengembangan SDM telah dipilih secara tepat sesuai kebutuhan, sedangkan 50% responden lainnya menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa proses penentuan peserta pelatihan masih belum sepenuhnya tepat sasaran. Ketepatan dalam pemilihan peserta sangat penting untuk memastikan efektivitas program pengembangan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam menentukan karyawan yang mengikuti program pengembangan.

Maka pra survei ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis belum berjalan secara optimal. Persentase yang cenderung seimbang antara setuju dan tidak setuju menunjukkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh pengembangan SDM terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas pengembangan SDM di perusahaan.

Tabel 1.3
Pra Survei Etos Kerja pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Tanggung Jawab	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan	16	80%	4	20%
2	Semangat kerja yang tinggi	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas	15	75%	5	25%
3	Disiplin	Karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja	17	85%	3	15%
4	Tekun dan Serius	Karyawan bekerja dengan tekun dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan	14	70%	6	30%
Rata-rata			62	78%	18	22%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai pra survei etos kerja pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis, etos kerja karyawan secara umum tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi persentase jawaban setuju pada setiap indikator yang mencerminkan adanya sikap kerja yang positif. Nilai rata-rata sebesar 78% pada kategori setuju menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menerapkan etos kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja karyawan telah terbentuk dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Sebanyak 80% responden menyatakan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan 20% responden menyatakan tidak setuju. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kesadaran terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Tanggung jawab kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mencerminkan etos kerja yang baik, sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Sebesar 75% responden menyatakan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, sementara 25% responden menyatakan tidak setuju. Pra survey tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja

karyawan tergolong baik, namun belum sepenuhnya merata pada seluruh karyawan. Perbedaan persepsi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum memiliki tingkat semangat kerja yang konsisten.

Sebanyak 85% responden menyatakan bahwa karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, sedangkan 15% responden menyatakan tidak setuju. Persentase ini menjadi indikator tertinggi dalam etos kerja karyawan. Disiplin merupakan nilai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Tingginya nilai pada indikator ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif telah terbentuk dengan baik di lingkungan perusahaan.

Sebesar 70% responden menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan tekun dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara 30% responden menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketekunan dan keseriusan kerja karyawan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan masih belum konsisten dalam menjaga fokus dan kesungguhan dalam bekerja.

Dapat dilihat pra survei menunjukkan bahwa etos kerja karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik, namun belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator masih menunjukkan adanya ketidakseimbangan persepsi responden, khususnya pada aspek semangat kerja serta ketekunan dan keseriusan dalam bekerja. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Adrinekso dkk (2024:5), "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pengumpulan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan." Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan etos kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV. Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

1. Berdasarkan hasil, diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Pengembangan SDM (X1) semua pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* $> 0,273$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 8 butir pernyataan untuk variabel Etos Kerja (X2) semua pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* $> 0,273$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 4 butir pernyataan untuk variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) semua pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* $> 0,273$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Tabel 4.1
Uji Reliabilitas Pengembangan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ atau $0,895 > 0,60$. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60 atau 0,857 > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Kualitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	4

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60 atau 0,825 > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.4
Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14.6800000
	Std. Deviation	2.19610400
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.106
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogrov Smirnov, pada tabel 4.16 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,053, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.893	1.683		1.719	.092		
	Pengembangan SDM	.021	.089	.044	.233	.817	.277	3.608
	Etos Kerja	.400	.110	.689	3.623	.001	.277	3.608

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas, Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Pengembangan SDM dan Etos Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan yaitu nilai tolerance sebesar $0.277 > 0,10$ dengan nilai VIF untuk variabel Kualitas Kerja Karyawan sebesar $3.608 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.6
Hasil Tes Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.509	2.117	1.629
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pengembangan SDM					
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.629 yang berada diantara interval 1.550-2.460 Tidak ada autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.449	1.049		3.288	.002
	Pengembangan SDM	-.167	.056	-.750	-2.994	.060
	Etos Kerja	.130	.069	.474	1.891	.065
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel Uji Glejser diatas pada variabel Pengembangan SDM (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060 dan Etos Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,065 dimana keduanya memiliki nilai (Sig.) $> 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa pada kedua variabel tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.893	1.683		1.719	.092
	Pengembangan SDM	.021	.089	.044	.233	.817
	Etos Kerja	.400	.110	.689	3.623	.001
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan						

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Tabel 4.23 Menunjukan bahwa nilai b sebesar 2,893 kemudian nilai Pengembangan SDM sebesar 0,021 dan nilai Etos Kerja sebesar 0,400. Maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,893 + 0,021 (X_1) + 0,400 (X_2)$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Constant (a) = 2,893 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Pengembangan SDM (X1) dan Etos Kerja

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13369>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 2,893 satuan

2. Koefisien (b1) = 0,021 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Pengembangan SDM (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kualitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,021 satuan
3. Koefisien (b2) = 0,400 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,400 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 dengan Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.727 ^a	.529	.509	2.117	.529	26.375	2	47	.000
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pengembangan SDM									

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pengembangan SDM

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.26, maka dapat diinterpretasikan hasilnya yaitu Pengembangan SDM dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan memiliki hubungan yang “Kuat” karena diperoleh nilai $R = 0,727$ dengan skala 0,600 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10
Hasil Output Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727a	.529	.509	2.117

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pengembangan SDM

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 0,529 $(0,727)^2 \times 100\% = 52,9\%$ maka dapat disimpulkan, variabel Pengembangan SDM (X1) dan Etos Kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 52,9% terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.947	1.529		.013
	PengembanganSDM	.225	.073	.495	.004
	Etos Kerja	.658	.093	1.134	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.30. Hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat disimpulkan :

1. Variabel Pengembangan SDM sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 3,704$ sedangkan $t_{tabel} 1,677$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan
2. Variabel Etos Kerja sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} = 7,044$ sedangkan $t_{tabel} 1,677$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.321	2	118.160	26.375	.000b
	Residual	210.559	47	4.480		
	Total	446.880	49			
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pengembangan SDM						

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.31 Hasil uji signifikansi uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 26,375 dan Ftabel 3,20 artinya Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4.788 + 0,296 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,630 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t variabel Pengembangan SDM (X_1) sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial thitung = 3,074 sedangkan ttabel 1,677 thitung > ttabel dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,982 + 0,422 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t variabel Etos Kerja (X_2) sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial thitung = 7,044 sedangkan ttabel 1,677 thitung > ttabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

Pengaruh Pengembangan SDM dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,893 + 0,021 (X_1) + 0,400 (X_2)$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,529. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X_1) dan Etos Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 52,9% terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikan uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 26.375 dan Ftabel 3,20 artinya Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pengembangan SDM dan Etos Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada CV Cahaya Bungsu Raya Kabupaten Ciamis diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pengembangan SDM (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 4.788 + 0,296 X_1$ Dan dengan nilai thitung > ttabel atau 3,074 > 1,677 artinya dengan nilai signifikansi 0,004 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,004 < 0,05$. Etos Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dengan

persamaan regresi $Y = 2.982 + 0,422 (X_2)$. Dan dengan nilai thitung $>$ ttabel atau $7,044 > 1,677$ artinya dengan nilai signifikansi 0,000 memberi makna bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 2,893 + 0,021 (X_1) + 0,400 (X_2)$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26.375 > 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan SDM (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

Referensi

- Adelia, S. T., Prayekti, & Lysander, M. A. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 33-42.
- Belani, I. C., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 20-26.
- Citra Savitri, S. P. (2021). *Statistik Multivariat Dalam Riset*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2022). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Central for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lumajang: Perpustakaan ITB Wiga Lumajang.
- Husaini, R. N., & Sutama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 60-75.
- I Kadek Adi, I. K. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. *Jurnal Emas*, 634-645.
- Idris, I., Hasyim, A. W., & Haji, S. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 868-875.
- Irawan, E. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 215-228.
- Irawan, F. I. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Johardi, R. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Evolusi dan Kontribusi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 481-487.
- Khairani, N., Anitra, V., & Hadiyanti, S. U. (2025). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 519-529.
- Maulida, H., Abid, M., Andi, D., Wiguna, M., & Akbar, I. R. (2021). Memacu Kualitas SDM di Tengah Pandemi Covid-19 di Rumah Tahfidz Al Hikam, Kel. Pondok Kacang Timur, Kec. Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Dedikasi PKM UNPAM*, 233-238.
- Metri Nelsi, Dr. Irfan Rizka Akbar, L. S. (2023). Pengembangan SDM dalam Penerapan Tata Usaha di Komunitas Senam Nusantara Tangerang Selatan. *Abdi Jurnal Publikasi*, 633-635.
- Miftahudin Asshidqi, R. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. *JORAPI*, 2061-2072.
- Muktamar, A., Novianti, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian*, 52-69.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal ECOBISMA*, 88-94.
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAI dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 166-175.
- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 332-346.
- Pramuditha, P., Harto, B., & Parlina, L. (2022). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 256-270.
- Putra, A. I., & Nugroho, D. C. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN RAYON RUNGKUT. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 285-290.
- Sary Zuanda, S. R. (2024). Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Efektif di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3073-3081.
- Solehan. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 607-613.
- Sugiyono, P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (Oktober 2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke 27*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum Agung, L. M. (2022). Peranan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 166-174.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Jurnal Unigal*, 655-663.
- Yanis, A. (2020). Konsep dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 424-432.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 52-63.