

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Data Kepemilikan UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar

Kepemilikan Tanah SMP Negeri 46 adalah milik Pemerintah kota Makassar berdasarkan surat Penyelesaian Status Kepemilikan asset dari Menteri Keuangan No, 231/KM.6/2013 seluas 1250 m² dengan posisi memanjang. SMP Negeri 46 Makassar terletak di Jalan Gunung Latimojong No. 73, Kelurahan Lariangbangi, Kecamatan Makassar Kota Makassar. Secara geografis terletak pada tengah-tengah atau pusat Kota Makassar dan diapit dengan berbagai gedung dan pertokoan serta fasilitas umum lainnya. Sebagai sekolah yang baru didirikan oleh pemerintah Kota Makassar ini mendapat sambutan hangat dari warga masyarakat setempat karena selama ini (sejak berdirinya Kota Makassar) wilayah Kecamatan Makassar belum memiliki SMP negeri sebagaimana wilayah lain yang ada di Kota Makassar. Adapun gambaran sekolah ini dapat dilihat dengan analisis sebagai berikut:

1. Kekuatan

Kekuatan SMP Negeri 46 Makassar adalah; a) sekolah ini terletak di lokasi yang strategis di tengah perkotaan, b) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan seluruhnya dengan kualifikasi lulusan S1 dan S2 serta mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan yang diampu.

2. Kelemahan

Sebagai sekolah baru SMP Negeri 46 Makassar tentu saja sangat perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak terkait; 1) Tembok pembatas lokasi

sekolah dengan lokasi perumahan yang sudah termakan usia (mulai roboh), 2) Penataan lingkungan sekolah belum berjalan secara maksimal, 3) masih kurangnya ruang kelas dan masih banyak sarana dan prasarana yang perlu di benahi. 4) masih kurangnya tenaga pendidik.

3. Peluang

Peluang SMP Negeri 46 Makassar, di antaranya;: 1) Letaknya yang sangat strategis berada di tengah-tengah perkotaan sehingga mudah dijangkau dari berbagai arah. 2) Perhatian Pemerintah Kota terhadap pembiayaan pendidikan cukup memadai, 3) suasana lingkungan yang relatif kondusif dan potensi daerah mampu menjadi patron dasar dalam pengembangan beberapa Bidang Studi. 4) tingginya minat orang tua dan masyarakat menyekolahkan anaknya. 5) sebagian siswa memiliki bakat dan minat di bidang olahraga dan kesenian yang berpotensi untuk dikembangkan.

4. Tantangan

Tantangan yang dihadapi SMP Negeri 46 Makassar adalah: a) persaingan prestasi antar SMP di Kota Makassar sangat ketat, dan b) keamanan di Kota Makassar yang kurang kondusif. Berdasarkan analisis kondisi sekolah di atas, SMP Negeri 46 Makassar menyusun sebuah Kurikulum untuk memberi kesempatan kepada peserta didik untuk :

a. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama dan keyakinan masing-masing

- b. meningkatkan pengembangan keragaman potensi, minat dan bakat, serta kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan kinestetik secara optimal sesuai dengan tingkat perkembangannya.
- c. mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. meningkatkan potensi fisik dan membudayakan sportivitas.
- e. meningkatkan kepekaan, kemampuan mengekspresikan dan mengapresiasi keindahan dan keseimbangan (harmoni) hidup.
- f. hidup bermasyarakat, berguna untuk orang lain, dan
- g. membangun, menemukan jati diri melalui proses belajar yang aktif, kreatif, efektif, inovatif, dan menyenangkan.

Kurikulum SMP Negeri 46 Makassar ini dikembangkan mengacu pada SI dan SKL serta berpedoman pada panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh BSNP serta memperhatikan pertimbangan Komite Sekolah. Tujuan Pendidikan Nasional menjadi rujukan dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Tujuan Pendidikan Nasional ini sudah diterjemahkan dalam Profil Pelajar Pancasila.

Kurikulum ini dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip berikut :

1. Berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, dan kepentingan peserta didik dan lingkungan. Kurikulum dikembangkan berdasarkan bahwa peserta didik memiliki posisi sentral untuk mengembangkan kompetensinya agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2. Beragam dan terpadu. Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan keragaman karakteristik peserta didik, kondisi daerah, jenjang dan jenis pendidikan, serta menghargai dan tidak deskriminatif terhadap perbedaan agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi dan kesetaraan gender.
3. Tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang berkembang secara dinamis. Oleh karena itu semangat dan isi kurikulum memberikan pengalaman belajar peserta didik untuk mengikuti dan memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
4. Relevan dengan kebutuhan hidup, dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan (stake holders) untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan hidup, termasuk di dalamnya kehidupan bermasyarakat, kewirausahaan dan dunia kerja. Oleh karena itu pengembangan ketrampilan pribadi, ketrampilan sosial, ketrampilan akademik dan ketrampilan vocational adalah kebutuhan yang penting atau suatu keharusan.
5. Menyeluruh dan berkesinambungan. Substansi kurikulum mencakup keseluruhan dimensi kompetensi, bidang kajian keilmuan dan mata pelajaran yang direncanakan dan disajikan secara berkesinambungan antar semua jenjang pendidikan.
6. Belajar sepanjang hayat. Kurikulum diarahkan kepada proses pengembangan, pembudayaan, dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Kurikulum ini mencerminkan keterkaitan antara unsur-unsur pendidikan formal,

nonformal, dan informal dengan memperhatikan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berkembang sejalan dengan arah pengembangan manusia seutuhnya.

7. Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah. Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan kepentingan nasional, daerah, untuk membangun kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Antara kedua kepentingan tersebut harus saling mengisi, memberdayakan sejalan dengan falsafah negara kita Bhinneka Tunggal Ika dalam kerangka NKRI.

2. Visi dan Misi UPT SMP Negeri 46 Makassar

Visi SMP Negeri 46 Makassar

Kurikulum disusun oleh satuan pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di sekolah/madrasah. Sekolah/madrasah sebagai unit penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan. Perkembangan dan tantangan itu misalnya menyangkut: (1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (2) globalisasi yang memungkinkan sangat cepatnya arus perubahan dan mobilitas antar dan lintas sektor serta tempat, (3) era informasi, (4) pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia, (5) berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan, (6) dan era perdagangan bebas.

Tantangan sekaligus peluang itu harus direspon oleh sekolah kami, sehingga visi sekolah diharapkan sesuai dengan arah perkembangan tersebut. Visi tidak lain merupakan citra moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Namun demikian, visi sekolah harus tetap dalam koridor kebijakan

pendidikan nasional. Visi juga harus memperhatikan dan mempertimbangkan potensi yang dimiliki sekolah/madrasah, dan harapan masyarakat yang dilayani sekolah/madrasah.

Dalam merumuskan visi, pihak-pihak yang terkait (stakeholders) bermusyawarah, sehingga visi sekolah mewakili aspirasi berbagai kelompok yang terkait, sehingga seluruh kelompok yang terkait (guru, karyawan, siswa, orang tua, masyarakat, pemerintah) bersama-sama berperan aktif untuk mewujudkannya. Visi pada umumnya dirumuskan dengan kalimat filosofis, khas, mudah diingat. Visi yang dirumuskan oleh SMP Negeri 46 Makassar adalah:

“Terwujudnya Insan yang Cerdas Spiritual, Emosional, dan Intelektual, serta berwawasan lingkungan menuju Profil Pelajar Pancasila”

Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita sekolah antara lain:

- Terwujudnya profil pelajar Pancasila dengan pembinaan peserta didik berlandaskan iman dan ketaqwaan
- Terwujudnya lulusan yang taat, berakhlak mulia dan berbudi pekerti
- Terwujudnya budaya keunggulan dalam prestasi akademik maupun non akademik
- Terwujudnya pengembangan dan memacu profesionalisme guru dan pegawai
- Terwujudnya pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas
- Terwujudnya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai sehingga tercipta lingkungan yang kondusif untuk mendukung pembelajaran
- Terwujudnya pengembangan kurikulum sebagai karakter sekolah

- Terwujudnya manajemen berbasis sekolah
- Terwujudnya kualitas sistem penilaian sesuai Standar Nasional Pendidikan
- Terwujudnya program adiwiyata di sekolah

Misi SMP Negeri 46 Makassar

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dirumuskan misi yang berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Misi sekolah dijabarkan sebagai berikut:

- Meningkatkan profil pelajar Pancasila dengan pembinaan keimanan dan ketaqwaan peserta didik berlandaskan agama dan keyakinan yang dianut.
- Meningkatkan dan menerapkan disiplin seluruh warga sekolah yang terkait dengan budaya tertib belajar dan budaya kerja.
- Menumbuhkan sikap saling menghargai, menghormati, dan saling menyayangi antar sesama.
- Meningkatkan keunggulan dalam prestasi akademik maupun non akademik.
- Mengembangkan dan memacu profesionalisme guru dan pegawai guna terwujudnya pendidik dan tenaga pendidikan yang profesional.
- Terpenuhinya sarana dan prasarana pendidikan sekolah sehingga terwujudnya lingkungan mendukung pembelajaran.
- Melaksanakan kurikulum sekolah dan pengembangannya.
- Melaksanakan manajemen berbasis sekolah.
- Meningkatkan kualitas sistem penilaian sesuai Standar Nasional Pendidikan.

- Mengoptimalkan partisipasi aktif seluruh warga sekolah dalam upaya pencegahan pencemaran dan kerusakan lingkungan serta upaya pelestarian lingkungan hidup.

3. Tujuan UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar

Tujuan SMP Negeri 46 Makassar

Misi merupakan rencana jangka panjang yang masih perlu diuraikan menjadi beberapa kegiatan yang memiliki tujuan yang detail dan lebih jelas. Tujuan sekolah merupakan jabaran dari visi dan misi sekolah agar komunikatif dan bisa diukur. Tujuan yang diuraikan dari visi dan misi SMP Negeri 46 dijabarkan sebagai berikut:

- Meningkatnya ketaatan peserta didik dalam hal keimanan dan ketaqwaan menuju profil pelajar Pancasila.
- Meningkatnya nilai rata-rata akademis dan peningkatan prestasi akademis sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- Meningkatnya prestasi non akademis sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- Tersusunnya Kurikulum dan perangkat-perangkat pembelajaran.
- Terlaksananya KBM yang partisipatif, aktif, kreatif, efektif, menyenangkan.
- Terwujudnya pelaksanaan dan pengembangan penilaian berstandar nasional.
- Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas yang mampu melaksanakan dan mengembangkan 8 standar nasional pendidikan.

- Memiliki sarana dan prasarana pembelajaran standar nasional.
- Terwujudnya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) secara optimal.
- Terkelolanya sumber dana secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.
- Terwujudnya program adiwiyata di sekolah. Sehingga mencapai standar nasional pendidikan (SNP) yang telah tertuang dalam Undang-undang.

Tujuan sekolah tersebut secara bertahap akan dimonitoring, dievaluasi, dan dikendalikan setiap kurun waktu tertentu, untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Sekolah Menengah Pertama yang dibakukan secara nasional, sebagai berikut:

- Meyakini, memahami, dan menjalankan ajaran agama yang diyakini dalam kehidupan.
- Memahami dan menjalankan hak dan kewajiban untuk berkarya dan memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab.
- Berpikir secara logis, kritis, kreatif, inovatif dalam memecahkan masalah, serta berkomunikasi melalui berbagai media.
- Menyenangi dan menghargai seni.
- Menjalankan pola hidup bersih, bugar, dan sehat.
- Berpartisipasi dalam kehidupan sebagai cerminan rasa cinta dan bangga terhadap bangsa dan tanah air.

Selanjutnya, atas keputusan bersama guru dan siswa, SKL tersebut lebih kami rinci sebagai profil siswa SMP Negeri 46 sebagai berikut:

- Mampu menampilkan kebiasaan sopan santun dan berbudi pekerti sebagai cerminan akhlak mulia dan iman taqwa.

- Mampu mengaktualisasikan diri dalam berbagai seni dan olah raga, sesuai pilihannya.
- Mampu mendalami cabang pengetahuan yang dipilih.
- Mampu mengoperasikan komputer aktif untuk program microsoft word, excel, dan desain grafis.
- Mampu melanjutkan ke SMA/SMK atau yang sederajat sesuai pilihannya melalui pencapaian target pilihan yang ditentukan sendiri.
- Mampu bersaing dalam mengikuti berbagai kompetisi akademik dan non akademik di tingkat kota, provinsi, dan nasional.
- Mampu memiliki kecakapan hidup personal, sosial, environmental dan pravocasional.

B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan hal dari temuan penting dari masing-masing variabel yang akan di jelaskan secara singkat namun memiliki makna bagi setiap variabel.

1. Karakteristik Responden

a. Respoden berdasarkan umur

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Rentang Usia	Responden	
		Jumlah	Presentasi
1	< 20 Tahun	5	12,5%
2	20 – 29 Tahun	19	47,5%
3	30 – 39 Tahun	10	25%
4	40 – 49 Tahun	1	2,5%
5	>50 Tahun	5	12,5%
Total		40	100%

Sumber : Data kuesioner yang telah di olah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, responden berdasarkan rentang usia menunjukkan ada 5 responden yang memiliki rentang usia yang lebih kecil dari 20 tahun dengan presentase menunjukkan sebanyak 12,5% , 19 responden yang memiliki rentang usia dari 21 sampai 29 tahun dengan presentase sebanyak 47,5%, 10 responden yang memiliki rentang usia dari 30 sampai 39 tahun dengan prsentase sebanyak 25%, 1 responden yang memiliki rentang usia dari 40 sampai

49 tahun dengan presentase sebanyak 2,5%, dan 5 reponden yang memiliki rentang usia di atas 50 tahun dengan presentase sebanyak 12,5%.

b. Responden berdasar jenis kelamin

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Presentase
1	Laki - laki	7	17,5%
2	Perempuan	33	82,5%
Total		40	100%

Sumber : Data Kuesioner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa, ada 7 responden yang berjenis kelamin laki - laki dengan presentase menunjukkan sebanyak 17,5% dan 33 responden lainnya berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebanyak 82,5%.

c. Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	
		Jumlah	Presentase
1	SD/SMP	0	0%
2	SMA/SMK	12	30%
3	DIPLOMA	1	2,5%
4	S1	25	62,5%
5	S2	2	5%

6	S3	0	0%
Total		40	100%

Sumber : Data Kuesioner yang telah di olah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, responden berdasarkan pendidikan menunjukkan ada 12 responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK dengan presentase menunjukkan sebanyak 30% , 1 responden yang memiliki pendidikan Diploma dengan presentase sebanyak 2,5%, 25 responden yang memiliki pendidikan S1 dengan presentase sebanyak 62,5%, dan 2 responden yang memiliki pendidikan S2 dengan presentase sebanyak 5%

C. Hasil Pengolahan Data

a. Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Evaluasi Sumber Daya Manusia	40	1.00	4.00	3.2150	.78497
Pengembangan Sumber Daya Manusia	40	1.00	4.00	3.1800	.75488
Kinerja Pegawai	40	1.00	4.00	3.1100	.67626
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Evaluasi Sumber Daya Manusia* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 1,00 dan nilai maximum 4,00 dengan

nilai rata – rata dari jawaban responden 40 sampel data adalah 3,2150. Dan nilai standar deviasi Evaluasi Sumber Daya Manusia sebesar 0,78497 (dibawah rata-rata), artinya Evaluasi Sumber Daya Manusia memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Pengembangan Sumber Daya Manusia* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 1,00 dan nilai maximum 4,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 40 sampel data adalah 3,1800. Dan nilai standar deviasi Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,75488 (dibawah rata-rata), artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Kinerja Pegawai* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 1,00 dan nilai maximum 4,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 40 sampel data adalah 3,1100. Dan nilai standar deviasi Kinerja Pegawai sebesar 0,67626 (dibawah rata-rata), artinya Kinerja Pegawai memiliki tingkat variasi data yang rendah.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan Kinerja Pegawai(Y).

1) Variabel Evaluasi Sumber Daya Manusia

Variabel Evaluasi Sumber Daya Manusia diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 40 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Frekuensi Tanggapan Variabel Evaluasi Sumber Daya Manusia

Pernyataan	Skor Tanggapan responden							
	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	4	10,0	3	7,5	9	22,5	24	60,0
X1.2	2	5,0	5	12,5	13	32,5	20	50,0
X1.3	2	5,0	4	10,0	15	37,5	19	47,5
X1.4	3	7,5	4	10,0	16	40,0	17	42,5
X1.5	2	5,0	5	12,5	23	57,5	10	25,0

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 7 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Pada pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju adalah pernyataan pada indikator X1.1 sebanyak 24 orang atau 60,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.4 sebanyak 16 orang atau 40,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.2 dan X1.5 sebanyak 12 orang atau 12,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.1 sebanyak 4 orang atau 10,0%

2) Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 40 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Frekuensi Tanggapan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pernyataan	Skor Tanggapan responden							
	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	2	5,0	6	15,0	17	42,5	15	37,5
X2.2	2	5,0	5	12,5	12	30,0	21	52,5
X2.3	1	2,5	6	15,0	20	50,0	12	30,0
X2.4	2	5,0	5	12,5	14	35,0	19	47,5
X2.5	1	2,5	7	17,5	18	45,0	14	35,0

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 8 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pada pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju adalah pernyataan pada indikator X2.4 sebanyak 19 orang atau 47,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.3 sebanyak 20 orang atau 50,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.5 sebanyak 7 orang atau 17,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.1, X2.2, dan X2.4 sebanyak 2 orang atau 5,0%

3) Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 40 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor Tanggapan responden							
	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	5	12,5	12	30,0	17	42,5	6	15,0
Y.2	1	2,5	6	15,0	14	35,0	19	47,5
Y.3	1	2,5	6	15,0	14	35,0	19	47,5
Y.4	1	2,5	6	15,0	12	30,0	21	52,5
Y.5	1	2,5	7	17,5	20	50,0	12	30,0

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 9 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Kinerja Pegawai*. Pada pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju adalah pernyataan pada indikator Y.4 sebanyak 21 orang atau 52,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.5 sebanyak 20 orang atau 50,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.1 sebanyak 12 orang atau 30,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.1 sebanyak 5 orang atau 12,5%.

c. Hasil Uji Kualitas Data

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.931	0.000	VALID
	X1.2	0.933	0.000	VALID
	X1.3	0.904	0.000	VALID
	X1.4	0.865	0.000	VALID
	X1.5	0.825	0.000	VALID
X2	X2.1	0.896	0.008	VALID
	X2.2	0.917	0.005	VALID
	X2.3	0.880	0.000	VALID
	X2.4	0.930	0.000	VALID
	X2.5	0.932	0.000	VALID
Y	Y.1	0.546	0.000	VALID
	Y.2	0.929	0.000	VALID
	Y.3	0.929	0.000	VALID
	Y.4	0.896	0.000	VALID
	Y.5	0.827	0.000	VALID

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 10 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) < 0,05 pada tiga (3) variabel yang terdiri dari Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang

digunakan lebih dari atau sama dengan (\geq) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1)	0.935	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0.952	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.877	Reliabel

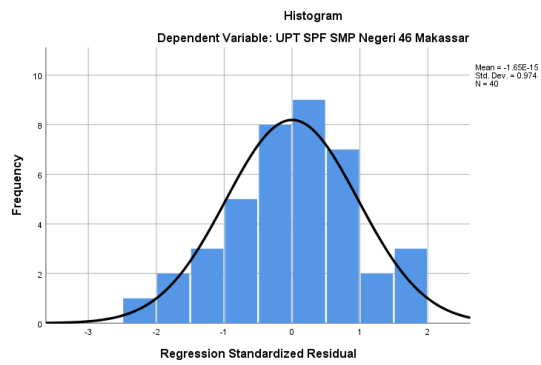
Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan (\geq) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

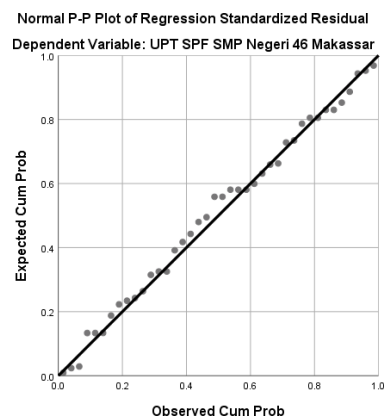
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram . Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Diagram Histogram



Gambar 3. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Dan untuk lebih meyakinkan uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil pengujian sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22315279
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.049
	Negative	-.085

Test Statistic	.085
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.

Sumber : data primer diolah 2024

Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov > 0.05 atau 5%

Berdasarkan hasil uji normalitas setelah dengan menggunakan cara Kolmogorov-Smirnov nilai uji Asymp.Sig. (2-tailed) yang tertera adalah 0,200 ($\rho = 0,200$). Karena $\rho = 0,200 > 0.05$ maka dari hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal dan model regresi tersebut layak dipakai dalam penelitian ini. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov ini dapat memperkuat hasil uji normalitas dengan grafik distribusi dimana keduanya menunjukkan hasil bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujaradi dalam Sumarmo Zain, 1997).

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1

maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

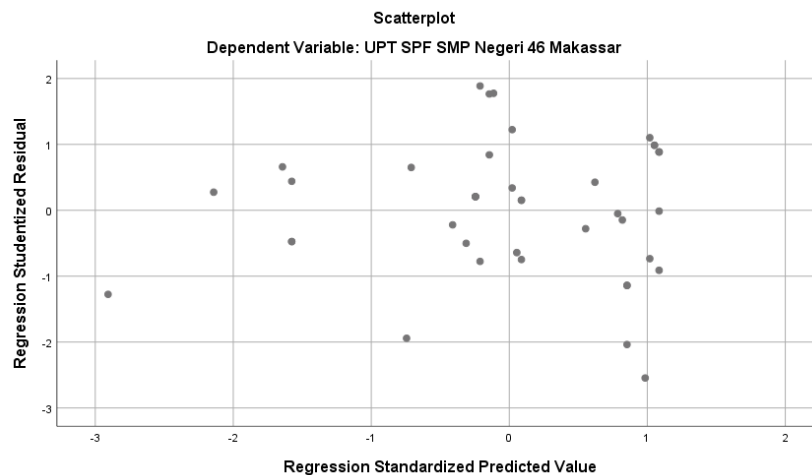
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Evaluasi Sumber Daya Manusia	.161	6.224
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.161	6.224

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : data primer diolah 2024

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Scatterplot

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

d. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.405	.160		2.526	.016
	Evaluasi Sumber Daya Manusia	.107	.117	.125	.921	.363
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.742	.121	.829	6.122	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,405 + 0,107 + 0,742 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta adalah 0,405 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Evaluasi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) bernilai nol (0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,405.
- b) Koefisien regresi Evaluasi Sumber Daya Manusia (b_1) adalah 0,107 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,107 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Evaluasi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka dukungan Evaluasi Sumber Daya Manusia yang baik akan memberikan dampak Kinerja Pegawai akan semakin baik.
- c) Koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia (b_2) adalah 0,742 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,742 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka adanya Pengembangan Sumber Daya

Manusia yang baik akan memberikan dampak Kinerja Pegawai akan semakin baik.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.885	.22910

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,944 atau 94,4%, nilai ini menunjukkan bahwa Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi

Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dan hal ini 10,9% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

2) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 15. Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.405	.160		2.526	.016
	Evaluasi Sumber Daya Manusia	.107	.117	.125	.921	.363
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.742	.121	.829	6.122	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : data primer diolah 2024

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila sig < 0,05, maka H0 ditolak dengan H1 diterima.
- Apabila sig > 0,05, maka H0 diterima dengan H1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 23 diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

a) Hipotesis 1 (H₁),

Hipotesis 1 (H₁), Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 0,921 dan nilai signifikansi X1 sebesar

0,363 > 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_1 ditolak.

b) Hipotesis 2 (H_2)

Hipotesis 2 (H_2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 6,122 dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_2 diterima.

3) Hasil Uji Simultan (f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.894	2	7.947	151.403	.000 ^b
	Residual	1.942	37	.052		
	Total	17.836	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Sumber Daya Manusia

Sumber : data primer diolah 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 151,403 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dalam

penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diketahui dari judul penelitian yaitu Studi Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar.

1. Pengaruh Evaluasi Sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan maka Evaluasi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang mana menunjukkan bahwa nilai variabel evaluasi sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,921 yang bernilai positif dengan tingkat signifikansi variabel UPT SPF Negeri 46 Makassar sebesar $0,363 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya semakin tinggi evaluasi sumber daya manusia yang dilakukan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai namun peningkatannya tidak signifikan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya dari Nasri dan Muhidin (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh evaluasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan”. Adapun hasil penelitian adalah analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif (12,336) dan signifikan (0,389) terhadap karyawan atau dapat dikatakan bahwa Evaluasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Propinsi Sumatera Selatan.

Adapun menurut teori yaitu Evaluasi manajemen sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017), yaitu : “Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang di capai , efesiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan.

Hal ini pula sejalan dengan tujuan dari Program evaluasi sumber daya manusia sebagai program pengendalian untuk mendapatkan informasi yang akurat dan obyektif begitu pula dengan program UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR yang merupakan program yang menjadi salah satu tugas pokok dan fungsi UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR. Satuan pendidikan formal yang dimaksud adalah sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), dan sekolah menengah kejuruan (SMK). UPT SPF dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan satuan pendidikan formal. Dengan adanya UPT SPF, pengelolaan satuan pendidikan formal menjadi lebih terpusat dan terkoordinasi. Hal ini dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan. UPT SPF

merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dengan UPT SPF, pengelolaan satuan pendidikan formal diharapkan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar, yang menunjukkan bahwa nilai variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 6,122 yang bernilai positif dan tingkat signifikansi variabel Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Wibowo dan Kusmiyanti (2021) yaitu berjudul "Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai". Adapun hasil penelitiannya adalah Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada lembaga Pemasarakatan kelas II A Purwokerto. pengaruh berbanding lurus apabila Pengembangan SDM bagus maka Kinerja pegawai juga akan bagus. Hasil analisis pengujian dari Uji Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang memiliki arti variabel pengembangan sumber daya manusia

memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas II A Purwokerto, HI diterima dan HO ditolak.

Adapun berdasarkan teori mengenai Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mendukung perubahan perilaku dan kesempatan belajar bagi karyawan (Haslinda, 2019). Kegiatan HRD bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan ketahanan karyawan terhadap tuntutan organisasi saat ini dan masa depan.

Hal ini pula sejalan dengan tujuan dari Program pengembangan sumber daya manusia di UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR merupakan program yang menjadi salah satu tugas pokok dan fungsi UPT SPF SMP NEGERI 46 MAKASSAR. UPT SPF itu sendiri adalah singkatan dari Unit Pelaksana Teknis Satuan Pendidikan Formal. UPT SPF adalah unit kerja di bawah koordinasi Dinas Pendidikan suatu daerah yang bertugas untuk mengelola satuan pendidikan formal. Satuan pendidikan formal yang dimaksud adalah sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), dan sekolah menengah kejuruan (SMK). UPT SPF dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan satuan pendidikan formal. Dengan adanya UPT SPF,

pengelolaan satuan pendidikan formal menjadi lebih terpusat dan terkoordinasi. Hal ini dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan. UPT SPF merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dengan adanya UPT SPF, pengelolaan satuan pendidikan formal diharapkan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.