

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN MAHASISWA STUDI PPL STAI KUALA KAPUAS 2024

M zaini¹, Ushansyah², Olis³

¹UIN Antasari Banjarmasin, mzainizainidi@gmail.com

²STAI Kuala Kapuas, hansbayfa70@gmail.com

³STAI Kuala Kapuas, Baritoolis1@gmail.com

Abstract: This article aims to analyze student satisfaction in the Field Experience Program (PPL) at STAI Kuala Kapuas in 2024, within the context of human resource management (HRM). Using a quantitative approach with a correlational method in a field research study, data were collected through questionnaires from 136 students as samples. The validity and reliability of the data were tested using factor analysis and Cronbach's Alpha, with a value of 0.962, indicating a very high level of consistency. The research results showed a very strong positive correlation (Pearson Correlation = 0.894) between the effectiveness of HRM and student satisfaction in the PPL program. Factors such as recognition, supportive working conditions, supervision quality, and interpersonal relationships were found to be significant in creating a positive learning environment. Additionally, the structured PPL program, which included orientation, teaching practice, and seminars, contributed to meeting students' expectations.

Keywords: Field Experience Program, Human Resource Management, Student Satisfaction.

Abstrak: Artikel ini bertujuan menganalisis kepuasan mahasiswa dalam program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) STAI Kuala Kapuas tahun 2024, dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional jenis studi lapangan (field research), data dikumpulkan melalui angket dari 136 mahasiswa sebagai sampel. Validitas dan reliabilitas data diuji menggunakan analisis faktor dan Cronbach's Alpha dengan nilai 0,962, menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat tinggi (Pearson Correlation = 0,894) antara efektivitas manajemen SDM dengan tingkat kepuasan mahasiswa PPL. Faktor-faktor seperti penghargaan, kondisi kerja yang mendukung, kualitas supervisi, serta hubungan interpersonal terbukti signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Selain itu, program PPL yang terstruktur, meliputi pembekalan, praktik mengajar, hingga seminar, berkontribusi dalam memenuhi harapan mahasiswa.

Kata Kunci: Kepuasan Mahasiswa, Manajemen SDM, Praktik Pengalaman Lapangan

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam organisasi, terutama di institusi pendidikan. Dalam konteks organisasi, Manajemen SDM berperan krusial dalam membangun budaya kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan fokus pada aspek-aspek seperti kepemimpinan yang transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.¹ Fungsi manajemen SDM ini diikhtikarkan dapat mencapai tujuan dalam pendidikan islam, yang bertujuan mencetak individu unggul dalam pengetahuan, teknologi, karakter, dan keagamaan.²

Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan fungsi dan peran sumber daya manusia dengan lingkungan kerja yang berubah.³ Perubahan lingkungan organisasi dalam manajemen SDM dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal sering kali didorong oleh keinginan untuk meningkatkan efektivitas lembaga, yang dapat memberikan kemajuan signifikan bagi pengembangan organisasi. Di sisi lain, faktor eksternal seperti teknologi, ekonomi, sosial, politik, dan lingkungan juga memainkan peran penting dalam tindakan perubahan dalam organisasi.⁴ Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam menghadapi krisis dan ketidakpastian akibat perubahan sangat tergantung pada bagaimana meningkatkan resiliensi sumber daya manusia yang dikelola.⁵

Kepuasan mahasiswa, di sisi lain, merupakan indikator penting dari keberhasilan suatu program institusi pendidikan. Hasil penelitian Febi Febrianda dkk, menunjukkan kesesuaian antara pengalaman yang didapat mahasiswa PAI angkatan 2019 dan harapan mereka setelah melaksanakan PPL. Rekapitulasi indeks kepuasan

¹ Siti Hapsah Pahira and Rio Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 03 (2023): 810–17, <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.

² Lutfi Zulkarnain, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Intelektium* 3, no. 2 (2023): 409–21, <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.

³ Kezia Laura et al., "Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 2 (2024): 31–34, <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>.

⁴ (Nang Randu Utama, 2017)

⁵ Shofia Aula, Syarifa Hanoum, and Prahardika Prihananto, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur," *Jurnal Sains Dan Seni ITS* 11, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>.

mahasiswa menunjukkan bahwa pengelola/fakultas mendapatkan persentase 72,6%, dosen pembimbing 76,4%, dan guru pamong 73,8%, semuanya berada dalam kategori puas. Ini mengindikasikan bahwa pengalaman praktikum tersebut memenuhi ekspektasi mahasiswa.⁶

Sekolah Agama Islam Kuala Kapuas tahun 2024, telah melaksanakan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Tercatat sebanyak 205 mahasiswa yang mengikuti program tersebut, Adapun jenjang tempat praktik antara lain SMA, SMK dan MA wilayah Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah.⁷ Observasi selanjutnya, PPL STAI Kuala Kapuas dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, dimulai bulan April – Juli 2024 program PPL antara lain, pembukaan, pembekalan, praktik mengajar di sekolah, ujian seminar PPL hingga penyusunan laporan. Berdasarkan deskripsi di atas, artikel ini bertujuan menganalisis kepuasan mahasiswa PPL berbasis domisili STAI Kuala Kapuas dalam tinjauan manajemen sumber daya manusia

Metode Penelitian

Artikel ini berjenis penelitian lapangan (*fields research*) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis korelasional. bertujuan menganalisis kepuasan mahasiswa PPL STAI Kuala Kapuas sebagai variabel Y dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai variabel X. Data dikumpulkan melalui angket kuisisioner sebagai data primer, serta wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai data sekunder. Populasi dalam penelitian terdiri dari mahasiswa praktik total 205 orang ntuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik *random sampling* dan rumus slovin sebagai berikut,

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

Keterangan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi

⁶ F Febrianda et al., “Survey Tingkat Kepuasan Mahasiswa PAI Angkatan 2019 Terhadap Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan Berbasis Domisili (PPLBD) Di UIN Sjech M. Djamil ...,” *Dewantara: Jurnal ...*, 2023, <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/1700>.

⁷ Salma Fitria Salsabila, “Pembukaan Dan Bimbingan Teknis PPL II STAI Kuala Kapuas,” STAI Kuala kapuas.ac.id, 2024, <https://staikualakapuas.ac.id/2024/04/23/pembukaan-dan-bimbingan-teknis-ppl-ii-stai-kuala-kapuas/>.

(e)² = margin of error 5%,

Diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 136 Orang. Adapun uji validitas dilakukan dengan analisis faktor dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Analisis data kuantitatif menggunakan Koefisien korelasi (*Pearson Correlation*).

Hasil dan Diskusi

Bagian ini, peneliti mengolah data melalui aplikasi SPSS. 23 dengan tahap uji validitas soal, reliabilitas dan nalaisis korelasional antara manajemen sumber daya manusia demgam kepuasan mahasiswa praktik lapangan (PPL) di STAI Kuala Kapuas.

A. Validitas Soal

Berdasarkan pada uji validitas maka $Df = n - 2 = 136 - 2 = 134$, $n = 134$ berkonsultasi pada r_{tabel} pada $\alpha=0.05$ adalah 0.168. Dengan demikian, semua item memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Data validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada angket memiliki nilai korelasi yang signifikan dan valid, dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam angket mampu mengukur aspek yang dimaksudkan dengan baik.

Tabel.1 Uji Validitas

Colu	Column	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23				
X	Pearson Cor	1	.648**	.524**	.670**	.568**	.493**	.567**	.199*	.641	.581	.148	.608	.633	.229**	.252*	.556**	.561**	.588**	.782	.578*	.549	.529*	.562**	.637*	.593	.601	.693*
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0.02	0	0	0.085	0	0	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X	Pearson Cor	.648**	1	.576**	.591**	.597**	.479**	.486**	.187*	.506	.532	.186*	.493	.523	.212*	.184*	.500**	.534**	.572*	.730	.606*	.492	.430*	.477**	.516*	.623	.578*	.637*
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0.029	0	0	0.03	0	0	0.01	0.03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR18	Pearson Cor	.524**	.576**	1	.673**	.506**	.387**	.441**	.220*	.436	.470	0.076	.551	.498	0.06	.217*	.592**	.587**	.625*	.706	.554*	.515	.507*	.624*	.507*	.475	.601	.651*
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0.01	0	0	0.378	0	0	0.48	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR19	Pearson Cor	.670**	.591**	.673**	1	.628**	.517**	.565**	.199*	.546	.560	.197*	.605	.660	.227**	.307**	.662**	.588**	.585*	.802	.595*	.561	.524*	.614*	.614*	.596	.638*	.710*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0.02	0	0	0.022	0	0	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR000	Pearson Cor	.568**	.597**	.506**	.628**	1	.523**	.605**	0.046	.505	.585	.263**	.634	.603	.224**	.236**	.649**	.604**	.632*	.779*	.519*	.617	.558*	.568*	.489*	.624	.630	.688*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0	0.593	0	0	0.002	0	0	0.01	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR21	Pearson Cor	.493**	.479**	.387**	.517**	.523**	1	.682**	0.105	.485	.496	.417**	.541	.510	.377**	.215*	.599**	.544**	.615*	.724*	.572*	.601	.501	.581**	.482	.589	.552	.666*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0.223	0	0	0	0	0	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR22	Pearson Cor	.567**	.486**	.441**	.565**	.605**	.682**	1	0.126	.621	.670	.263**	.667	.677	.330**	0.17	.588**	.668**	.631*	.808*	.457*	.697	.612	.579**	.515*	.602	.637*	.705*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0.143	0	0	0.002	0	0	0	0.05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR023	Pearson Cor	.199*	.187*	.220*	.199*	0.046	0.105	0.126	1	.270	.278	0.141	.323	0.2	-0.02	.197*	.210*	.169*	.274*	.275*	.220*	0.2	0.2	.205*	0.14	0.1	.332*	.234*
	Sig. (2-tailed)	0.02	0.029	0.01	0.02	0.593	0.223	0.143		0	0	0.1	0	0.1	0.81	0.02	0.01	0.05	0	0	0.01	0.1	0.1	0.02	0.11	0.1	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR000	Pearson Cor	.641**	.506**	.436**	.546**	.505**	.485**	.621**	.270**	1	.743	.297**	.579	.593	.366**	0.13	.595**	.570**	.642**	.773*	.549*	.636	.529*	.501*	.490	.585	.605*	.668*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0.001		0	0	0	0	0	0.12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR25	Pearson Cor	.581**	.532**	.470**	.560**	.585**	.496**	.670**	.278**	.743	1	.228**	.650	.584	.278**	0.15	.549**	.601**	.637**	.789*	.496*	.565	.555*	.493**	.440*	.542	.616*	.638*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0.001	0		0.008	0	0	0	0.08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR026	Pearson Cor	0.15	.186*	0.076	.197*	.263**	.417**	.263**	0.141	.297	.228	1	.198	0.1	.489**	.283**	.210*	.202*	0.16	.312*	0.13	.224	.189*	0.13	0.1	.199	.219*	.204*
	Sig. (2-tailed)	0.09	0.03	0.378	0.022	0.002	0	0.002	0.1	0	0		0	0.1	0	0	0.01	0.02	0.06	0	0.13	0	0	0.15	0.27	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136

**Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Mahasiswa
Studi PPL STAI Kuala Kapuas 2024**

VAR000	Pearson Cor	.608**	.493**	.551**	.605**	.634**	.541**	.667**	.323**	.579	.650	.198*	1	.744	.270**	.294**	.664**	.667**	.695*	.829	.581	.629	.613	.665**	.547*	.661	.714	.759*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR28	Pearson Cor	.633**	.523**	.498**	.660**	.603**	.510**	.677**	0.161	.593	.584	0.136	.744*	1	.298**	.210*	.602**	.597**	.602*	.796	.580	.674	.684	.697**	.611*	.639	.701*	.788*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.061	0	0.113	0	0.113	0	0	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR29	Pearson Cor	.229**	.212*	.061	.227**	.224**	.377**	.330**	-0.02	.366	.278	.489**	.270	.298	1	.301**	.282**	0.16	.282*	.355*	.337*	.288	.286	.268*	.289*	.324	.275	.354*
	Sig. (2-tailed)	0.01	0.013	0.483	0.008	0.009	0	0.806	0	0	0	0	0	0	0	0.07	0	0	0.07	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR30	Pearson Cor	.252**	.184*	.217*	.307**	.236**	.215*	0.167	.197*	0.1	0.2	.283**	.294	.210	.301**	1	.308**	0.15	0.14	.301	.276	.203	.265*	.296*	.339*	.257	.305*	.333*
	Sig. (2-tailed)	0	0.032	0.011	0	0.006	0.012	0.051	0.021	0.1	0.1	0.001	0	0	0	0	0	0.08	0.12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR31	Pearson Cor	.556**	.500**	.592**	.662**	.649**	.599**	.588**	.210*	.595	.549	.210*	.664	.602	.282**	.308**	1	.717**	.763	.821	.573	.709	.523	.698**	.566	.610	.733	.759*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.014	0	0.014	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR32	Pearson Cor	.561**	.534**	.587**	.588**	.604**	.544**	.668**	.169*	.570	.601	.202*	.667	.597	0.16	0.15	.717**	1	.661*	.807	.488*	.660	.555*	.636*	.441*	.527	.618*	.676*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.005	0	0	0.018	0	0	0.07	0.08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR33	Pearson Cor	.588**	.572**	.625**	.585**	.632**	.615**	.631**	.274**	.642	.637	0.164	.695	.602	.282**	0.14	.763**	.661**	1	.836*	.638*	.693	.629	.728*	.532	.674	.763*	.802*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.001	0	0	0.056	0	0	0	0.12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR34	Pearson Cor	.782**	.730**	.706**	.802**	.779**	.724**	.808**	.275**	.773	.789	.312**	.829	.796	.355**	.301**	.821**	.807**	.836**	1	.708*	.780	.705	.763**	.670*	.757	.819*	.894*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Y	Pearson Cor	.578**	.606**	.554**	.595**	.519**	.572**	.457**	.220**	.549	.496	0.129	.581	.580	.337**	.276*	.573**	.488**	.638*	.708*	1	.642	.580	.707*	.626	.678	.670*	.839*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.01	0	0	0.134	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR35	Pearson Cor	.549**	.492**	.515**	.561**	.617**	.601**	.697**	0.156	.636	.565	.234**	.629	.674	.288**	.203*	.709**	.660**	.693*	.780	.642**	1	.647	.704*	.575*	.682	.708*	.851*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.007	0	0	0.009	0	0	0	0.02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR36	Pearson Cor	.529**	.430**	.507**	.524**	.558**	.501**	.612**	0.162	.529	.555	.189*	.613	.684	.286**	.265*	.523*	.555*	.629*	.705	.647*	1	.680*	.513*	.472	.610	.776*	
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.059	0	0.027	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR37	Pearson Cor	.562**	.477**	.624**	.614**	.568**	.581**	.579**	.205*	.501	.493	0.125	.665*	.697	.268**	.296*	.698**	.636**	.728*	.763*	.707*	.704	.680*	1	.571*	.612	.721*	.862*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.017	0	0.149	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR38	Pearson Cor	.637**	.516**	.507**	.614**	.489**	.482**	.515**	0.136	.490	.440	0.096	.547	.611	.289**	.339**	.566**	.441*	.532*	.670*	.626*	.575*	.513*	.571**	1	.671	.618*	.777*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.114	0	0.265	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR39	Pearson Cor	.593**	.623**	.475**	.596**	.624**	.589**	.602**	0.139	.585	.542	.199*	.661	.639	.324**	.257*	.610**	.527**	.674*	.757*	.678*	.682	.472	.612*	.671*	1	.786	.838*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.108	0	0	0.02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR40	Pearson Cor	.601**	.578**	.601**	.638**	.630**	.552**	.637**	.332**	.605	.616	.219*	.714	.701	.275**	.305*	.733**	.618**	.763*	.819*	.670*	.708	.610	.721**	.618	.786	1	.880*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
VAR41	Pearson Cor	.693**	.637**	.651**	.710**	.688**	.666**	.705**	.234**	.668	.638	.204*	.759	.788	.354**	.333**	.759**	.676**	.802*	.894*	.839*	.851*	.776*	.862**	.777*	.838	.880*	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0.006	0	0.017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136

B. Reliabilitas Data

Tabel. 3 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.962	25

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.962 menunjukkan bahwa angket kuesioner yang digunakan dalam survei memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Ini berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksudkan.

C. Analisis Korelasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Tabel. 4 Korelasi Pearson

		Manajemen Sumber Daya Manusia	Kepuasan Mahasiswa Praktik Lapangan
Manajemen Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.894**
	Sig. (2-Tailed)		0.000
	N	136	136
Kepuasan Mahasiswa Praktik Lapangan	Pearson Correlation	.894**	1
	Sig. (2-Tailed)	0.000	
	N	136	136

** Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Berdasarkan tabel korelasi didapat, Pearson Correlation: 0.894, Sig. (2-tailed): 0.000. dengan demikian, Korelasi yang sangat tinggi (0.894) antara manajemen sumber daya manusia dan kepuasan mahasiswa praktik lapangan menunjukkan bahwa manajemen yang efektif sangat berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan mahasiswa. Signifikansi pada 0.000 memastikan bahwa hasil ini sangat kuat dan bukan karena kebetulan.

Berdasarkan hasil analisis, didapat variabel manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan mahasiswa praktik lapangan dengan nilai 0.894. artinya program praktik lapangan STAI Kuala Kapuas tahun 2024 telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung bagi para mahasiswa dalam berpraktik. Beberapa faktor penting yang mendukung kepuasan mahasiswa ialah faktor higienis, yakni Penghargaan (salaries) Kondisi kerja (work condition), Kebijakan dan administrasi perusahaan (company

policy and administrasion), Hubungan antar pribadi (interpersonal relation), Kualitas supervisi (quality supervisor) ⁸.

Beberapa faktor di atas, dikuatkan oleh temuan Alia Yashak, dkk.⁹, yaitu Faktor-faktor seperti, penghargaan, peluang pengembangan diri dan profesi itu sendiri, terbukti secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi para pendidik. Strategi-strategi ini dapat menjadi contoh yang baik bagi manajer lain dalam mengelola karyawan mereka, memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.¹⁰ Dengan demikian, Keterampilan dalam memilih dan mengembangkan Teknik motivasi mutlak untuk dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi.¹¹

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, disimpulkan keberhasilan program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di STAI Kuala Kapuas tahun 2024 sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan nilai korelasi yang sangat tinggi (0,894), penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang baik, seperti penghargaan, kondisi kerja yang mendukung, kebijakan organisasi yang efektif, serta hubungan interpersonal yang positif, memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan mahasiswa. Temuan ini menegaskan pengelolaan SDM yang strategis dan efektif merupakan kunci utama dalam meningkatkan kepuasan mahasiswa. Hal ini relevan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan program serupa di masa mendatang. Temuan ini memberikan wawasan bagi STAI Kuala Kapuas untuk terus memperbaiki manajemen SDM guna menciptakan pengalaman belajar yang optimal.

Daftar Rujukan

⁸ Maya Andriani and Kristiana Widiawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri," *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83–98.

⁹ Alia Yashak et al., "Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level," *Sains Insani* 5, no. 2 (2020): 65–74, <https://sainsinsani.usim.edu.my/index.php/sainsinsani/article/view/192/147>.

¹⁰ Ariana Putri Maharani et al., "Analisis Tingkat Kebahagiaan Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Caffè Allya," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa* 2, no. 5 (2024): 1348–51, <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i5.999>.

¹¹ Annisa Nooriskya, "Perkembangan Teori Motivasi," *Pusdansi.Org* 2, no. 4 (2022): 1–10, <file:///C:/Users/ACER/Downloads/3.+Annisa+Nooriskya.pdf>.

- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, and Mohd Faisal Mohamed. "Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level." *Sains Insani* 5, no. 2 (2020): 65–74. <https://sainsinsani.usim.edu.my/index.php/sainsinsani/article/view/192/147>.
- Andriani, Maya, and Kristiana Widiawati. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83–98.
- Aula, Shofia, Syarifa Hanoum, and Prahardika Prihananto. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur." *Jurnal Sains Dan Seni ITS* 11, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>.
- Febrianda, F, A Arifmiboy, D Ilmi, and ... "Survey Tingkat Kepuasan Mahasiswa PAI Angkatan 2019 Terhadap Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan Berbasis Domisili (PPLBD) Di UIN Sjech M. Djamil" *Dewantara: Jurnal ...*, 2023. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/1700>.
- Laura, Kezia, Felix Vincent Lee, Edwin Pranoto, Kelvin Gunawan, Kevin Lim, Cindy Fransisca, and Nathania Christine. "Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 2 (2024): 31–34. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>.
- Maharani, Ariana Putri, Dena Salsabila, Dwi Isfa Azwara, Fajral Rizka Ramadhan, Feliks Agrifa Nadeak, and Vivi Nila Sari. "Analisis Tingkat Kebahagiaan Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Caffe Allya." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa* 2, no. 5 (2024): 1348–51. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i5.999>.
- Nang Randu Utama 2017 : 32-43. "Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Proses Perubahan Organisasi Pendidikan Tinggi Kesehatan." *Jurnal Pendidikan* 18, no. 1 (2017): 32–43. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JPN/article/view/947>.
- Nooriskya, Annisa. "Perkembangan Teori Motivasi." *Pusdansi.Org* 2, no. 4 (2022): 1–10. <file:///C:/Users/ACER/Downloads/3.+Annisa+Nooriskya.pdf>.
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA: Jurnal*

**Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Mahasiswa
Studi PPL STAI Kuala Kapuas 2024**

Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat 3, no. 03 (2023): 810–17.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.

Salma Fitria Salsabila. “Pembukaan Dan Bimbingan Teknis PPL II STAI Kuala Kapuas.” STAI Kuala kapuas.ac.id, 2024.
<https://staikualakapuas.ac.id/2024/04/23/pembukaan-dan-bimbingan-teknis-ppl-ii-stai-kuala-kapuas/>.

Zulkarnain, Lutfi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *Intelektium* 3, no. 2 (2023): 409–21. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.