

# PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA

ABDUL HANI

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP)

abdulhani@pertanian.go.id

## Abstrak

*This research was conducted in the number of samples taken for this study amounted to 108 people from employees who participated in employee competency improvement training using the simple random sampling method. Data analysis in the study consisted of data adequacy test, validity test using the product moment correlation formula, reliability test using Cronbach alpha method, data transformation from ordinal to interval scale using the Successive Interval (MSI) method, determining the effect of research variables using analysis path (path analysis), the proportion of direct effect research variables and hypothesis testing (F test). The results of the study are as follows: HR development (X1), compensation (X2), competence (Z) and performance (Y) show the path coefficients from X1 to Z and X2 to Y are both statistically insignificant (t count under t table and p-value is above 0.05), while the path coefficient from Z to Y is significant (t count is above t table and p-value is below 0.05) therefore the process will be repeated by removing X1 and X2 from the model. The results of the path coefficient of the Y variable become 0.802 and the p-value (Sig column) = 0.000 which means it is significant while the Model Summary table shows R Square = 0.311 (31.1%). The results of the partial test (t test) can be explained that the competency variable (Z) on the performance variable (Y) is indicated by the t-count value of 0.558 with a significance value of 0.000 < 0.05. So that it can be said that there is a significant influence between the competency variable (Z) on the performance variable (Y) with the t-test on PPMKP Ciawi employees who participated in the rejected training. This explanation can be interpreted that the higher the competence possessed by employees, it will affect employee performance*

**Key words :** Human Resource Development, compensation, competence, performance

## I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, pihak manajemen akan merumuskan strategi perusahaan guna mencapai tujuannya. Untuk merealisasikan hal tersebut, diperlukan dukungan setiap unsur organisasi, mulai dari level terbawah sampai dengan level tertinggi. Sumber daya manusia yang handal dan pengelolaan manajemen yang solid akan sangat mempengaruhi kualitas suatu organisasi. Walaupun teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan bisnis sangatlah canggih, namun kualitas produk yang dihasilkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia

yang mengoperasikannya. Teknologi dan sistem yang canggih hanya akan berguna jika didukung sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi dan produktif. Oleh karena itu, perlu disadari oleh manajemen bahwa aset yang paling bernilai bagi organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pelaksanaan mencapai tujuan organisasi itulah pihak manajemen perlu membuat kebijakan-kebijakan dalam ruang lingkup organisasi yang mengatur baik itu secara teknis maupun non teknis demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk dapat mengetahui sejauh mana kinerja pegawai yang terdapat dalam organisasi, maka perlu dilakukan suatu sistem penilaian tentang kinerja. Hal tersebut perlu didukung beberapa faktor, seperti rekrutmen yang baik, kesejahteraan pegawai, pengembangan sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan) sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat. Keseimbangan antar hak dan kewajiban baik bagi organisasi maupun bagi seluruh pegawainya merupakan hal yang sangat penting. Bertolak dari uraian di atas, maka kinerja pegawai pada PPMKP diharapkan akan lebih meningkat, jika terus ditunjang oleh pengembangan sumber daya manusia yang berpengaruh kepada kompetensi pegawai serta sistem balas jasa yang baik. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam yang berjudul **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA.**

## II. MATERI DAN METODE

### MATERI

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia menurut Sutrisno (2009) pengembangan di dasarnya pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* di mana organisasi ingin

meningkatkan dan mengembangkan *skill, knowledge* dan *ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

### **Pengertian Pendidikan**

Ditinjau dari sudut pandang sumber daya manusia sebagai modal (*human capital*) menyebutkan bahwa perubahan dan peningkatan sumber daya manusia dipengaruhi oleh pendidikan. Pendidikan diyakini sebagai faktor yang menentukan bagi keberhasilan seseorang. Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam suatu pendidikan merupakan suatu investasi.

Untuk mengetahui **definisi pendidikan**, kita telah memiliki rumusan formal dan operasional, sebagaimana tercantum dalam **UU No. 20 Tahun 2003** tentang SISDIKNAS, yakni: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan (*training*) merupakan salah satu aspek pengembangan pegawai yang berguna untuk memperbesar kemampuan sumber daya manusia, sehingga dapat memperbaiki kehidupan baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Pelatihan adalah sesuatu kegiatan peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan khusus.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989) menyatakan pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja (DR. Achmad.S.Ruky, 2001).

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Mandy dan Noe dalam Marwansyah dan Mukaram (2000) menyebutkan Kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut Werther dan Davis dalam Marwansyah dan Mukaram (2000) menyatakan bahwa kompensasi adalah “Sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai balasan dari karya yang diberikannya kepada organisasi”

Sementara itu, Simamora (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan hak pegawai untuk mendapatkan imbalan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi dan sekaligus merupakan kewajiban organisasi untuk memberikan imbalan tersebut terhadap pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi.

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut Spancer (1993) menyebutkan kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Karakteristik kepribadian
4. Motivasi
5. Isu emosional
6. Kemampuan intelektual
7. Budaya organisasi

Menurut Lasmahadi (2002), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif -motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Kompetensi menurut Pramudyo (2010), kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi.

Menurut Grote dalam Pramudyo (2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

### **Pengertian Kinerja**

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai dan Basri, 2005)

Mangkunegara (2005) menerangkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari kedua pendapat di atas bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (output). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **METODE**

Tujuan dari model pemecahan masalah ini adalah untuk menggambarkan bagaimana variabel-variabel Manajemen Strategi terhadap pengembangan SDM dan kompensasi, Pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Model pemecahan masalah pada penelitian ini menggunakan analisis jalur path (*Path Analysis*). Analisis Jalur merupakan suatu metode pendekomposisi korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*).

#### **Penentuan Ukuran Sampel**

Adapun langkah penentuan sampel, dengan jumlah populasi sudah diketahui, serta tingkat presisi yang sudah ditetapkan sebesar 5%. Kemudian menentukan jumlah sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Diketahui :

N = 148

d = 95% (derajat kepercayaan)

**Teknik Pengumpulan Data**

**Uji validitas**

Uji validitas merupakan petunjuk sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang akan diukur. Metode yang dipakai untuk menguji validitas adalah korelasi product moment. dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor peritem variabel

Y = Skor total item

**Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Berikut rumus koefisien Alpha croanbach:

$$r = \left[ \frac{K}{(K - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Koefisien Realiabilities Alpha Cronbach

K = Banyaknya Item

$\sum S_1^2$  = Jumlah Variansi Item

$S_1^2$  = Variansi Jumlah Keseluruhsn Item

### Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Data yang diperoleh dari jawaban responden merupakan data mentah berbentuk data data ordinal. Agar data ini dapat diolah dengan menggunakan metode analisis jalur., maka harus dilakukan transformasi data untuk mengubah data mentah skala ordinal menjadi data mentah skala interval.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Dan Realibiitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat memberikan jawaban yang sesuai dan dapat mengukur aspek-aspek yang ingin diukur. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai angka kritis tabel korelasi nilai  $r$ . Uji validitas dilakukan dengan cara uji coba kuesioner yang disebarkan kepada 108 orang responden. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 22 pertanyaan yang valid dari total pertanyaan yang terdapat di kuesioner. Artinya terdapat 22 pertanyaan yang memenuhi syarat sah untuk diolah lebih lanjut ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), dimana  $r_{kritis} = 0,300$ .

### Path Analysis

Dari variabel-variabel yang diangkat sebagai objek penelitian, setelah dianalisis terdapat hubungan struktural kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen. Berdasarkan hasil analisis *path* menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil *Path Analysis*

**Coefficients<sup>a</sup>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.225	3.656		2.511	.014		
X1	.445	.054	.341	4.369	.000	.805	1.242
X2	.421	.079	.441	5.321	.000	.805	1.242

a. Dependent Variable: Y

Secara manual koefisien jalur diuji dengan statistik uji t dengan derajat kebebasan 105 pada titik kritis = 1,65. Dengan menggunakan output SPSS, di tabel *Coefficients<sup>a</sup>*, pada kolom sig dan t dipakai untuk menguji koefisien jalur.

- Koefisien Jalur  $\rho_{YX1}$

Pada p-value (kolom Sig) = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau pada kolom t = 4,369 yang lebih besar dari titik kritis 1,65 dengan demikian  $H_0$  ditolak

- Koefisien Jalur  $\rho_{YX2}$

Pada p-value (kolom Sig) = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau pada kolom t = 5,321 yang lebih besar dari titik kritis 1,65 dengan demikian  $H_0$  ditolak

Dari hasil pengujian koefisien jalur diperoleh keterangan obyektif, bahwa koefisien jalur dari  $X_1$  ke Y dan  $X_2$  ke Y keduanya secara statistik adalah bermakna (t

hitung di atas  $t_{tabel}$  dan  $p-value$  di bawah 0,05). Proposisi menjadi Variabel Program Pengembangan SDM dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Variabel Kompetensi (Y).

Matriks korelasi antar Kompetensi dengan Kinerja akan diperoleh dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS 17.00, sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Path Analysis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.921	3.353		5.345	.000
Y	.607	.088	.558	6.924	.000

a. Dependent Variable: Z

Dari tabel *Coefficients<sup>a</sup>* di atas pada kolom *Standardized Coefficients* bahwa koefisien jalur variabel Y menjadi 0,558 dan  $p-value$  (kolom Sig) = 0,000 yang artinya signifikan koefisien jalur dari Y ke Z bermakna ( $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$  dan  $p-value$  di bawah 0,05).

Sementara untuk Direct Effect (DE) atas dasar proposisi yang telah diperbaiki dari Y terhadap Z, dapat disajikan sebagai berikut :

$$DE_{YZ} = Y \rightarrow Z : p_{YZ} = 0,558$$

$$\text{Proporsi pengaruh variabel } (0,558)^2 = 0,311$$

$$= 31,1\%$$

Pengaruh oleh Y ke Z adalah 0,311 yang tidak lain adalah besarnya  $R^2_{YX3} = 0,311$  atau 31,1% (lihat tabel *Model Summary*).

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji secara signifikan adanya pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji t sebagai bentuk pengujian hipotesis hasil analisis penelitian. Berikut hasil dari perhitungan uji t dengan nilai sebesar uji  $t = 6,924$  dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dari hasil perhitungan uji  $t = 6,924$  maka dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu ada korelasi atau hubungan signifikan antara Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja, yang secara statistik dapat dituliskan sebagai berikut :

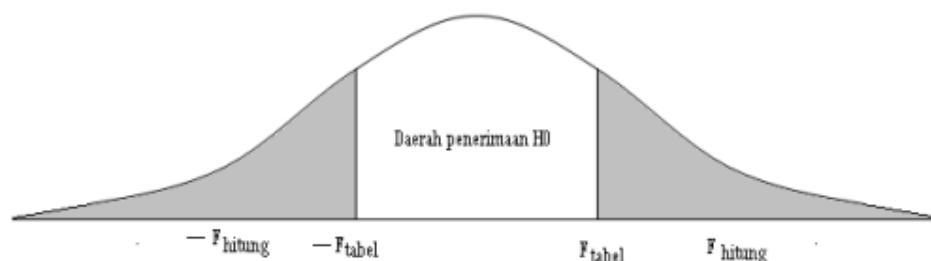
$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak ada korelasi atau hubungan signifikan antara Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja

$H_a : \rho \neq 0$ , artinya ada korelasi atau hubungan signifikan antara Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja

Selanjutnya, agar hipotesis di atas dapat dibuktikan, maka nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,924 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , dengan ketentuan :

1. Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
2. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$ , asumsi yang digunakan adalah derajat kebebasan ( $dk = n-1$ ), taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), dan uji 2 pihak, sehingga nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,65 (lampiran lihat tabel t). Untuk mempermudah, gambarkan kurva distribusi normal berikut ini:



Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja dengan uji-t. Penjelasan tersebut dapat

diartikan bahwa semakin tinggi Kompetensi, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka Peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis Pengembangan SDM, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja dalam keadaan baik/tinggi.
2. Berdasarkan analisis Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Kompetensi.
3. Berdasarkan analisis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kompetensi.
4. Berdasarkan analisis Variabel Pengembangan SDM dan Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kompensasi.
5. Berdasarkan analisis variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
6. Berdasarkan analisis Variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja
7. Berdasarkan analisis Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

**DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko T. Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,.* Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P. & Judge Timothy A. 2007. *Organizational Behaviors. New Jersey*. Pearsion International Edition.
- Spencer, Lyle M. & Signe M. Spencer. 2003. *Compotence Work. Model Of superior performance*. Jhon wiley and Sons. Inc.
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Umar, Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia AUtama