

## PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV KARYA BINA MANDIRI

Mus Aidah  
STIMIK Adhi Guna Palu  
Email: [mus.aidah78@gmail.com](mailto:mus.aidah78@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV Karya Bina Mandiri. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilaksanakan di CV Karya Bina Mandiri, waktu penelitian selama kurang lebih 2(dua) bulan. Populasi adalah pegawai CV Karya Bina Mandiri sebanyak 51 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara parsial dilihat nilai t hitung variabel pengembangan SDM yaitu  $2,830 > t$  tabel (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.022. Artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengujian secara parsial dilihat nilai thitung variabel kompensasi adalah  $2,922 > t$  tabel (2,070). dengan tingkat signifikansi 0.039. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi, dapat diuji dengan nilai F. Nilai Fhitung sebesar 61,027 dan tingkat signifikan F adalah 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri.

**Kata kunci: pengembangan SDM, kompensasi dan kinerja**

### Abstract

*The study aims to determine and analyze the effect of human resource development and compensation on employee performance at the CV Bina Karya Mandiri. This research approach uses survey research. The research was carried out at CV Karya Bina Mandiri, the research time was approximately 2 (two) months. The population is employees of CV Karya Bina Mandiri as many as 51 people. S&Cl is determined by saturated sampling technique (census), so that all populations are sampled. Quantitative data analysis techniques obtained from questionnaire results using Multiple Regression Analysis. The results showed that the test partially looked at the value of the HR development variable, which was  $2,830 > t$  table (2,070) with a significance level of 0.022. This means that HR development has a positive and significant effect on performance, testing partially looks at the calculated value of the compensation variable is  $2.922 > t$  table (2.070). with a significance level of 0.039. This means that compensation has a positive and significant effect on performance. The effect of HR development and compensation together on organizational performance can be tested with an F value. The Fcalculate value is 61.027 and the significant F level is 0.036. This shows that there is a significant influence (collectively) between human resource development and compensation on organizational performance at the CV Bina Karya Mandiri.*

**Keywords: HR development, compensation and performance**

### PENDAHULUAN

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti

apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada pegawai operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu dinamis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi (Wibowo, 2012:87). Menurut Hasibuan (2013:105) Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja yang baik, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2013:5) salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja adalah kompetensi.

CV Karya Bina Mandiri sangat memperhatikan kinerja dari para pegawainya. CV Karya Bina Mandiri mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan) dan attitude (sikap) yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia. CV Karya Bina Mandiri percaya pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu organisasi bermimpi menjadi yang terbaik. CV Karya Bina Mandiri mengaplikasikan model kompetensi yang berintegrasi pada penilaian kerja di setiap bidangnya. Namun dalam pelaksanaannya, CV Karya Bina Mandiri masih mengalami beberapa tantangan diantaranya:

1. Kinerja pegawai yang kadang tidak sesuai dengan target atau tujuan organisasi.

2. Tuntutan teknologi informasi yang kurang dan masih membutuhkan pengembangan sumber daya manusia
3. Pengetahuan pegawai terhadap pengoperasian alat teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
4. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran.

Tantangan-tantangan tersebut membuat CV Karya Bina Mandiri Medan melakukan pembinaan, pelatihan, dan penyuluhan untuk menyelesaikan masalah secara berkesinambungan (continue) agar kinerja yang terjadi pada CV Karya Bina Mandiri tetap sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa CV Karya Bina Mandiri sangat mementingkan kompetensi kerja dari setiap pegawai agar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada masing-masing pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan sangat pentingnya kompetensi sumber daya manusia di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peranan kompensasi ini ditegaskan juga oleh Endang (2013), dalam penelitiannya berjudul “pengaruh kompensasi, promosi dan shift kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengumpul tol gerbang karang tengah dan ramp kebun jeruk”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan motivasi karyawan masih sangat bergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan dan indikator-indikator promosi yang baik. Dan dari ketiga variable tersebut, variable kompensasi paling dominan pengaruhnya baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja pegawai. Alasan utamanya adalah bagi mayoritas karyawan dengan pendidikan dan pemahaman saat ini, uang masih merupakan hal utama, baik sebagai factor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja.

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi dasar yang logis dan rasional. Namun demikian factor-faktor emosional yang perikemanusiaannya tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecil kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari organisasinya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Simamora, 2013). Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungannya berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veitzhal, Rivai, 2010). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Pada umumnya kompensasi bertujuan untuk kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan (Hasibuan, 2012). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada organisasi. Organisasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang bekerja pada organisasi atau perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan hidup mereka. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka, organisasi perlu memberikan perhatian serius kepada karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja karyawan.

Pegawai pada CV Karya Bina Mandiri diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Pegawai bersama atasan pada masing-masing divisi dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kinerja juga dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan knowledge, skill, dan attitude yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Herfina (2011), "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Kinerja di Balai Ternak Embrio Bogor". Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tingkatan sumber daya manusia yang relatif rendah sehingga menghambat perkembangan kinerja di Balai Ternak Embrio Bogor. Hasil dari penelitian Firly Herfina menyatakan bahwa dengan relatif rendahnya sumber daya manusia mengakibatkan adanya penurunan produksi yang sangat signifikan terjadi. Hal ini tidak terlepas dari manajemen yang tidak sempurna dan tingkat pendidikan karyawan yang rendah memperburuk kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi perkembangan kinerja di Balai Embrio Ternak di masa mendatang.

Kartika (2013), "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 57 orang pegawai yang menjadi responden mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang meliputi knowledge, skill, dan attitude tersebut berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Menurut penulis, kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja para pegawai. Sedangkan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, dan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Syafitri (2010), "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Marihat Pematang Siantar". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel kinerja, yang berarti kompetensi sumber daya manusia pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Pematang Siantar jika dilihat secara umum dapat dikatakan memuaskan. Dari hasil penelitian, variabel skill (keterampilan) (X2) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai, jika dibandingkan variabel knowledge (pengetahuan) (X1) dan variabel attitude (sikap) (X3).

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer  
Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara
- b. Data Sekunder  
Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2012) mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV Karya Bina Mandiri Kota Parepare. Sedangkan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian sampel sebagai prosedur untuk menentukan sebagian dari populasi, diambil dan dipergunakan untuk menentukan ciri dan sifat yang dikehendaki dari populasi. Populasi adalah pegawai CV Karya Bina Mandiri sebanyak 51 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis Data**

Teknis analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Responden**

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 51 kuesioner. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja pegawai pada CV Karya Bina Mandiri, dimana dari 51 orang pegawai.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja organisasi
- X1 = Pengembangan SDM
- X2 = Kompensasi
- b0 = Konstanta
- b1-2 = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pengembangan SDM dan kompensasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.274	6.829		2.651	.025
1 VAR00006	.444	.103	.202	2.830	.022
VAR00012	.496	.191	.217	2.922	.039

a. Dependent Variable: VAR00018

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 11,724 + 0,444X_1 + 0,496X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 11,724 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengembangan SDM dan kompensasi nilainya tetap/konstan maka kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri mempunyai nilai sebesar 11,724.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan SDM (X1) sebesar 0,444 berarti ada pengaruh positif pengembangan SDM terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri sebesar 0,444 sehingga apabila skor pengembangan SDM naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri sebesar 0,444 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,496 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri sebesar 0,496 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri sebesar 0,496 poin.

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

1. Uji t (Pengujian secara parsial)
2. Uji F (Pengujian secara simultan)
3. Uji Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel berikut :

### **Hasil Uji t**

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis  
H0 :  $b_1 = 0$ , artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri.  
H1 :  $b_1 \neq 0$ , artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri.
  - b) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 48$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,070.
  - c) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
Oleh karena thitung sebesar 2,830. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,070 yang berarti variabel pengembangan SDM signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri.
2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis  
H0 :  $b_2 = 0$ , artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja organisasi pada CV Bina Karya Mandiri.  
H1 :  $b_2 \neq 0$ , artinya X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja organisasi pada CV Bina Karya Mandiri.
  - b) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 48$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,070.
  - c) Membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel  
Oleh karena thitung sebesar 2,922 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,070 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan

berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri dengan ringkasan sebagai berikut :

Variabel pengembangan SDM (X1) dengan nilai thitung 2,830 > t tabel 2,070

Variabel kompensasi (X2) dengan nilai thitung 2,922 > t tabel 2,070

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pengembangan SDM dan kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel berikut :

Tabel 2, Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.334	2	5.167	61.027	.036 <sup>b</sup>
	Residual	24.587	48	5.033		
	Total	25.922	50			

a. Dependent Variable: VAR00018

b. Predictors: (Constant), VAR00012, VAR00006

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

H0 :  $b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

H1 :  $b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai Fhitung

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 61,027 dengan signifikan 0,036.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 48$  dan ditentukan nilai Ftabel = 2,70.

d) Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 61,027, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan SDM dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 61,027 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

### Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.638	.811	2.24345

a. Predictors: (Constant), VAR00012, VAR00006

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,638 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan SDM dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja organisasi**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thitung variabel pengembangan SDM yaitu 2,830. Dimana thitung > ttabel (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.022. Artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, organisasi harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2015:227) pengembangan merupakan suatu proses bagaimana pegawai atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau organisasi. Pengembangan dirasakan semakin penting pada suatu organisasi karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pegawai yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus ketrampilan dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2012 : 69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010 : 61) Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2012 : 70) pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Husnan dalam Sutrisno (2010 : 62) arti dari pengembangan

pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Menurut Handoko (2010 : 17) pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan – tantangan ini mencakup kesusahan pegawai, perubahan – perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan – tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Mangkunegara (2012 : 44) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis guna mencapai tujuan yang umum

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja organisasi**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thitung variabel kompensasi adalah 2,922 yang lebih besar dari t tabel (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.039. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri, dimana kompensasi merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko,2012). Kompensasi acapkali juga di sebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean,2012).

Menurut Dessler (2012:46) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka”. Aritonang (2014:2) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada pegawai (Daft, 2012:536).

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai, memunculkan semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Griffin (2012:432) Kompensasi (compensation) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Kemudian Menurut Simamora (2014:461) “Ada dua pertimbangan kunci dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif. Pertama, sistem kompensasi harus adaptif terhadap situasi. Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi. Kedua, sistem kompensasi harus memotivasi para pegawai. Sistem harus bisa memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan adanya

perlakuan adil terhadap pegawai, dan memberikan imbalan terhadap kinerja pegawai.” Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

### **Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompensasi terhadap Kinerja Organisasi**

Untuk melihat apakah ada pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi, dapat diuji dengan nilai F. Nilai Fhitung sebesar 61,027 dan tingkat signifikansi F adalah 0,036 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal apa saja yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain mencakup:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan/organisasi merupakan upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk bekerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Pekerjaan selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor terpenting yang menjelaskan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan seorang karyawan di dalam pekerjaannya. Kriteria pekerjaan penting di dalam suatu perusahaan untuk mengukur kinerja individual dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap karyawan (Mathis dan Jackson, 2002).

Sedangkan penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan sesuatu atau hal yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja

(performance appraisal, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Pengembangan SDM dan kompensasi tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja organisasi sebesar 63,8%. Sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja organisasi daripada pengembangan SDM, dengan kata lain rendahnya kinerja organisasi di pegawai pada CV Karya Bina Mandiri ditentukan oleh pengembangan SDM yang kurang memuaskan dan unsur kompensasi yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Berdasarkan dari nilai thitung yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai thitung Variabel Kompensasi adalah 2,922 yang lebih besar dari nilai thitung Variabel Pengembangan SDM yaitu 2,830. Jadi kompensasi paling dominan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga hipotesis kedua teruji.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data pengembangan SDM, kompensasi dan kinerja organisasi, didapat bahwa :

1. Pengujian secara parsial dilihat nilai thitung variabel pengembangan SDM yaitu  $2,830 > t_{tabel} (2,070)$  dengan tingkat signifikansi 0.022. Artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri, sehingga semakin tinggi pengembangan SDM pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi.
2. Pengujian secara parsial dilihat nilai thitung variabel kompensasi adalah  $2,922 > t_{tabel} (2,070)$ . dengan tingkat signifikansi 0.039. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri, sehingga semakin kuat kompensasi pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi.
3. Pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi, dapat diuji dengan nilai F. Nilai Fhitung sebesar 61,027 dan tingkat signifikan F adalah 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja organisasi pada CV Karya Bina Mandiri.

### **Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

### **Saran**

1. Bagi pengambil keputusan pada CV Bina Karya Mandiri perlu menjadi perhatian bahwa pengembangan SDM yang di terapkan oleh organisasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organaisasi.
2. Structural capital sebagai wadah pengembangan SDM juga harus terus di tingkatkan guna memaksimalkan nilai ekonomi sumber daya manusianya. Sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
3. Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengembangan SDM dan structural capital terhadap kinerja sumber daya manusia dalam obyek penelitian yang lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bacal, R. 2011. Performance Management, Edisi Bahasa Indonesia, Sun, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herfina, Firly. 2011. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Kinerja di Balai Embrio Ternak, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2013. Kompetensi Plus, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartika, Widiانا. 2013. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Kerlinger, Fred N. 2010. Azas-azas Penelitian behavioral, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, JilidKedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Misbahuddin, 2019. Human Growth New Paradigm Sebagai Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia (Sdm) Indonesia. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massar/article/view/641>
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Odengo. (2016). Influence Of Succession Planning Practices On Performance Of Kenya Power Limited Company. *International Journal of Business Strategy* (Vol. 1). Retrieved from [www.ajpojournals.org](http://www.ajpojournals.org)
- Omollo. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County, 5(2), 87–103.
- Robbins, Stephen P. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2011. Sistem Manajemen Kinerja, PT. Gramedia, Jakarta.
- Serbes, Albay. (2017). Importance of Career Planning and Development in Education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i2sip149>
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
- Syafitri, Mei. 2010. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat Pematang Siantar, Skripsi F.E USU, Medan. Walpole, Ronald E. 2011. Pengantar Statistika, Edisi Ketiga, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. 2011. Manajemen Kinerja, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.