

Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan

Mansur

Universitas Mohammad Husni Thamrin
Correspondence Author : datamansur2020@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Tenaga Kerja; Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil regresi Pengembangan kinerja SDM pada regresi diperoleh nilai $Y = 22,065 + 0,392$ nilai konstanta 22,065. Jika koefisien regresi X_1 (Pengembangan SDM) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap maka Y (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,392. Nilai korelasi Human Development sebesar 0,434 terlihat bahwa tingkat korelasi variabel Human Resource Development berada pada kategori sedang atau sedang. Nilai koefisien determinasi r^2 atau R square sebesar 0,189 hal ini berarti kinerja 18,9% dipengaruhi oleh sisa Pengembangan SDM yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Reward System secara parsial berpengaruh lemah terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi Sistem Reward terhadap regresi kinerja diperoleh nilai $Y = 31,712 + 0,030 X_2$ nilai konstanta 31,712. Jika koefisien regresi X_2 (Reward System) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap maka Y (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,030. Nilai korelasi untuk variabel Reward System adalah 0,054. Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat korelasi dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi r^2 atau R Square sebesar 0,3 hal ini berarti kinerja 3% dipengaruhi oleh sisa konflik yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

ABSTRACT

Influence of Human Resource Development and Reward System on Employee Performance of Public Bureau of Ministry of Manpower; Development of human resources partially significant effect on Employee Performance. Based on the results of regression Development of HR performance on the regression obtained $Y = 22.065 + 0.392$ constant value 22.065. If the regression coefficient X_1 (HR Development) increases by one unit with the assumption that the other independent variable is fixed then Y (Employee performance) increases by 0.392. Correlation value for Human Development of 0.434 it can be seen that the correlation level for the variable of Human Resource Development is in the category of moderate or moderate. The value of coefficient of determination r^2 or R square of 0.189 this means that 18.9% performance is influenced by the remaining HR Development influenced by the variables not examined in this study. Reward System partially weak effect on employee performance. Based on result of Reward System regression to kinerja regression obtained $Y = 31,712 + 0,030 X_2$ constant value 31,712. If the regression coefficient X_2 (Reward System) increases by one unit with the assumption that the other independent variable is fixed then Y (Employee performance) increases by 0,030. The correlation value for the Reward System variable is 0.054. So it can be seen that the correlation level in the low category. The value of coefficient of determination r^2 or R Square of 0.3 this means that 3% performance is influenced by the remaining conflict influenced by variables not examined in this research. Human Resource Development and Reward System on the performance of Employees at the General Bureau of the Ministry of Manpower jointly influential and significant to the performance of Employees.

Keywords :

Latar Belakang

Dalam organisasi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mendayagunakan pegawai yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal sehingga diharapkan menghasilkan kinerja pegawai secara maksimal dan pelayanan publik yang prima. Pada era orde baru, pegawai pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) sering dipandang sebelah mata karena disiplin pegawai yang kurang baik. *Human Resource Development, Reward System, Employee Performance*

Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dari setiap Pegawai Negeri Sipil ataupun Karyawan maka perlu di berikan penghargaan atau reward bagi aparat yang berprestasi sesuai dengan kategori dan penilaian sesuai dengan yang telah ditetapkan Pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi ini memang sangatlah di perlukan dalam meningkatkan kinerja dan mendorong motivasi kerja dari aparatur sipil negara. Pemberian penghargaan ini bertujuan untuk memberikan motivasi PNS dalam meningkatkan kinerjanya, pendorong PNS lain untuk menunjukkan prestasi kerja secara kompetitif dan memujudkan panutan dalam bekerja dan berkarya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis ingin mempelajari secara mendalam tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Ketenagakerjaan, khususnya pada Biro Umum dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan SDM Dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan”**

Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah : 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan; 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward System terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan Reward System terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan.

Kerangka Teori

Kinerja

Kinerja menurut *Stoner (2000:406)* adalah fungsi dari motivasi, ability dan role perception. Motivasi adalah: kebutuhan psikologis yang mendorong atau menggerakkan perilaku seseorang menuju tercapainya suatu tujuan atau insentif. *Ability* adalah: semua *non motivational attributes* yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu tugas. Sedang *role perception* adalah: pemahaman peran atau pemahaman seseorang atas tugas atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Simamora (2005:32), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian terhadap hasil kerja orang tersebut apakah sudah sesuai dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya ataukah belum. Jika hasil pekerjaan telah sesuai dengan uraian pekerjaan atau bahkan melebihinya, maka orang tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sedangkan jika sebaliknya, maka orang tersebut dianggap berkinerja buruk atau rendah. Menurut Peter Drucker dalam James AS & Edward Freeman (2009:231) terdapat dua konsep dasar untuk menilai kinerja organisasi yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diartikan menjalankan pekerjaan dengan benar sedangkan efektivitas diartikan menjalankan pekerjaan yang benar.

Pengembangan SDM

Suatu organisasi hanya dapat berkembang dan terus hidup bilamana organisasi selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan kesempatan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar begitu rumit, oleh karena itu perusahaan harus dapat menyesuaikan tenaga kerjanya khususnya dari segi kualitatifnya terhadap berbagai perubahan tersebut, dengan membekali tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui program pengembangan tenaga kerja (M.Manulang, 2009 :202). Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya. Aktifitas yang dilakukan oleh organisasi untuk pengembangan tenaga kerja adalah melalui pendidikan dan pelatihan..

Reward System

Pengertian reward menurut Byars dan Rue (2000:299) adalah The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution. Dalam organisasi reward system ditetapkan tipe reward apa yang akan digunakan dalam organisasi termasuk hal pendistribusinya kepada para karyawan. Sedangkan menurut Kurnianingsih dan Indriantoro (2001:22) sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial. Mulyadi dan Setyawan (2001:227) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi). Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Ringkasan Hasil Penelitian terdahulu

No.	Judul	Peneliti	Variable	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Medan	Sinaga (2008)	- Reward (X2) - Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan reward berpengaruh sangat dominan dan high signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soeloeng Laoet Medan secara parsial
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Lubis (2008)	- Pelatihan/ Pengembangan SDM (X1) - Kinerja (Y)	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3	Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja	Meida Rachmawati (2010)	- Kinerja (Y)	Penelitian membuktikan bahwa employee engagement sangat berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat
4	Reward strategy for the employees based in China	Tahira Nazir, Syed Fida Hussain Shah and Khalid Zaman (2011)	- Reward (X2) - Kinerja (Y)	Sistem reward yang diberikan baik finansial maupun non finansial sangat efektif dalam meningkatkan kinerja, produktivitas dan motivasi karyawan dalam mengembangkan strategi yang membantu keberhasilan perusahaan.
5	Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry	Dewa dan Zakaria (2012)	- Pengembangan SDM (X1)	Keterbatasan pengetahuan perbankan syariah pada karyawan, sehingga sangat memerlukan atau membutuhkan pelatihan dan pengembangan SDM
6	Pengaruh Reward dan Motivasi pada Pemeliharaan dan Penjagaan Sumber Daya Manusia, Studi kasus di rumah sakit Amin (Isfahan) dan Alassad Aljameie (Lattakia), 2012	Emadzade, Sabbouh, Jamshidi (2012)	- Reward (X2)	Semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Pemeliharaan dan Penjagaan tenaga kerja di rumah sakit Amin (Isfahan) dan Alassad Aljameie (Lattakia)
7	Impact of Rewards and Motivation on	Khawaja Jehanzeb, Prof.	- Reward (X2)	Imbalan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang

	Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia	Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed and Alamzeb Aamir (2012)			kuat di sektor perbankan Arab Saudi. Dari penelitian yang berbeda, telah ditemukan bahwa karyawan di sektor perbankan memberikan imbalan yang lebih ekonomi atau keuangan
8	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali	I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013)	-	Kinerja (Y)	Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali
9	pengaruh imbalan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili	Apolinario Marcal Maia do Rego (2014)	-	Reward (X2) Kinerja (Y)	Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mengatur sumber dayanya secara efektif dan efisien termasuk sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi
10	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta	Sri Purwati (2014)	-	Kinerja (Y)	Variabel kebutuhan dan kekuasaan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disarankan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja perusahaan terpenuhi agar memperoleh umpan balik /tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.
11	Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Investigative Analysis	Dr. T. Usha Priya and Mr. T. Shakthi Eshwar (2014)	-	Reward (X2)	Reward, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat di sektor publik dan sektor swasta bank komersial di Chennai. Hasilnya adalah konsistensi hasil dari sebelumnya. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan di sektor perbankan sangat mengharapkan penghargaan terutama berupa keuangan.
12	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk	Silfia Febrianti, Musadieq, dan Arik Prasetya (2014)	-	Reward (X2) Kinerja (Y)	Hasil menggambarkan bahwa reward, punishment, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.
13	Pengaruh sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja, komitmen terhadap efektivitas karyawan Kementerian Perindustrian, 2013	Dewi Susita	-	Kinerja (Y)	Efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian dipengaruhi langsung positif oleh variasi sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen
14	Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI),	Arlina Delas Umayah (2015)	-	Reward (X2) Kinerja (Y)	Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), dan Manager's Value Orientation Towards

dan Manager's Value
Orientation Towards
Innovation (VOI
manajer) terhadap
Kinerja Karyawan PT
Wika Gedung
(Jakarta), 2015

Innovation (VOI manajer)
berpengaruh positif terhadap Kinerja
Karyawan PT Wika Gedung
(Jakarta),

Metode Penelitian

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic deskripsi. Statistic deskripsi berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan presentase dari skor jawaban responden. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka penulis melakukan pengumpulan data pada semua anggota populasi, karena populasi relative kecil. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan proqram SPSS. Statistik deskriptif adalah statistic yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi , variance, maksimum, minimum, kurtosis, skewnes (kemencengan distribusi). Statistic deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistic deskriptif digunakan untuk mengembangkan profil perusahaan yang menjadi sampel statistic deskriptif berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut (Ghozali,2011).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai.

Regresi linear sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi linear sederhana hanya memiliki satu peubah yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas. Variabel bebas yang akan jadi penjelas yaitu Pengembangan SDM. Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan program SPSS21 diperoleh hasil dibawah ini:

Coefficients ^a					
Model	B	Std Error	Standardized Coefficient	t	Sig
1 (Constant)	22.065	4.300		5.131	,000
Peng. SDM	,392	,153	,434	2.552	,016

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana tampak bahwa nilai konstanta variabel Y sebesar 22,065 dan koefisien variabel X₁ sebesar 0,392 sehingga persamaan di dapat sebagai berikut:

$$Y = 22,065 + 0,392 X_1$$

Dari persamaan regresi sederhana tersebut jika variabel Pengembangan SDM (X₁) nilainya 0 atau konstan maka kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar konstanta 22,065. Dengan demikian Pengembangan SDM memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti dengan setiap kenaikan variabel Pengembangan SDM (X₁) sebesar satu satuan maka variabel kinerja Pegawai (Y) juga akan naik sebesar 0,392. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dari model adalah tetap.

Coefficients ^a					
Model	B	Std Error	Standardized Coefficient	t	Sig
1 (Constant)	31.712	4.432		7,155	,000
Reward System	,030	,105	,054	,285	,778

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana tampak bahwa nilai konstanta variabel Y sebesar 31,712 dan koefisien variabel X₂ sebesar 0,030 sehingga persamaan didapat sebagai berikut:

$$Y = 31,712 + 0,030 X_2$$

Dari persamaan regresi sederhana tersebut jika variabel Reward System (X₂) nilainya 0 atau konstan maka kinerja Pegawai(Y) nilainya sebesar konstanta 31,712. Dengan demikian Reward System memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti dengan setiap kenaikan variabel Reward System (X₂) sebesar satu satuan maka variabel kinerja Pegawai(Y) juga akan naik sebesar 0,030. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dari model adalah tetap.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS21 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Model	B	Std Error	Standardized Coefficient(Beta)	t	Sig	Collineariity Sts Tolerance	Collineariity VIF
1 (Constant)	21.034	5.892		3.570	,001		
Peng. SDM	,391	,156	,434	2.504	,019	1.000	1.000
Reward System	,025	,096	,045	,261	,796	1.000	1.000

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi berganda tampak bahwa nilai konstanta sebesar 21,034 dan koefisien regresi β_1 0,391 dan β_2 0,025 sehingga di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,034 + 0,391 X_1 + - 0,025 X_2$$

Berarti jika variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Reward System (X_2) nilainya 0 atau konstan maka kinerja Pegawai(Y) nilainya sebesar konstanta yaitu 21,034. Nilai koefisien untuk variabel Pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,391. Baik variabel Pengembangan SDM maupun Reward System keduanya memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan Pengembangan SDM akan naik sebesar 0,391 dengan asumsi variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap. Demikian pula baik dengan variabel Reward System (X_2) dimana nilai koefisien untuk variabel Reward System sebesar 0,025 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.

Nilai korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur keeratan suatu hubungan variabel. Hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS21 sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. FChange
1	,437	,191	,131	2.77515	,191	3.183	2	27	,057

a. Predictor: (Constant), Peng. SDM, Reward System

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya hubungan yang dapat dilihat pada kolom R menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,437. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi hal ini berarti menunjukkan adanya pengaruh yang cukup atau sedang. Koefisien determinasi bertujuan

untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data tersebut di analisis dengan menggunakan SPSS 21.00 yang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Hasil Output Uji Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,437	,191	,131	2.77515

a. Predictor: (Constant), Peng. SDM, Reward System

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien determinasi (*R square*) dengan nilai 0,191 atau 19,1% yang berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh Pengembangan SDM dan Reward System, sedangkan 80,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian penulis selama 4 bulan, dapat diketahui bahwa adanya Pengembangan SDM dan Reward System yang didapatkan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai sebesar 18,9%. Dan hasil distribusi frekuensi dari skor tertinggi pada variabel Pengembangan SDM yaitu “Saya merasa cocok dengan penempatan saya pada bidang yang sesuai dengan keahlian”. Pengaruh Reward System terhadap kinerja Pegawai sebesar 3%. Dan hasil distribus frekuensi dari skor tertinggi pada variabel Reward System yaitu “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setiap bulan” pada kuesioner variabel Reward System”. Berdasarkan hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Reward System bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji F ditunjukkan dari besarnya F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($3.183 > 2,96$), dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Reward System berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai adalah Pengembangan SDM karena mempunyai nilai signifikan lebih besar dari pada variabel Reward System.

Saran

Di Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan pada dasarnya Pegawai dituntut untuk berkomitmen pada organisasi untuk memberikan loyalitas lebih demi kemajuan organisasi, namun tingkat komitmen yang tinggi juga akan berdampak negatif bagi Pegawai jika tidak ada imbal balik yang diberikan oleh Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan. Sulit menumbuhkan dedikasi

dan kinerja tinggi didalam sebuah organisasi, jika tidak dibarengi dengan Reward System yang baik didalam sebuah organisasi agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih efektif sehingga menumbuhkan rasa komitmen di dalam diri Pegawai. Sebaiknya perusahaan dan pimpinan memberikan pengarahan terhadap Pegawai, Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan program yang dirancang untuk menilai keahlian Pegawai dalam mengembangkan SDM, karena pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan mampu menghasilkan perubahan sikap pada orang yang terlibat dalam kinerjanya. Sehingga diharapkan jika Reward System memuaskan terutama antar sesama Pegawai, akan terbentuk pula kinerja yang didasari terhadap pengetahuan dan keahlian di lingkungan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan. Saran untuk para peneliti yang mengajukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama, perlu dilakukan dengan ruang lingkup dan sampel penelitian yang lebih luas, karena peneliti ini hanya bersifat lokal artinya hanya berlaku dalam objek penelitian tersebut saja, sehingga akan lebih baik apabila dilakukan survey pada lebih dari satu organisasi atau instansi tingkat generalisasinya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 1 Azies, Furqanul & A. Chaedar Alwasilah. 1996. Pengajaran Bahasa Komunikatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 2 Brown, Douglas H. 2008. Prinsip Pembelajaran dan Pengajaran Bahasa, Edisi Kelima. Jakarta: Kedutaan Besar Amerika Serikat di Jakarta.
- 3 Efendi, Arianto. 24 Juni. 2007. Strategika. <http://strategika.wordpress.com/2007/06/24/pengertian-strategi/>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 4 Herdian, 27 Mei 2010. Model Pembelajaran, Inkuiri. <http://herdy07.wordpress.com/2010/05/27/model-pembelajaran-inkuiri/>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 5 Kusuma, Afandi. 2009. Tugas dan Catatan, Sekolah. <http://mengerjakantugas.blogspot.com/2009/03/pengertian-kompetensi.html>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 6 Subyakto-N, Sri Utari. 1988. Metodologi Pengajaran Bahasa. Jakarta: Depdikbud, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- 7 Susanto, Eko. 13 Juli 2011. Menatap Ilmu. <http://menatap-ilmu.blogspot.com/2011/07/pengertian-strategi-pembelajaran.html>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 8 Notoatmodjo S, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- 9 Oei, Istijanto, 2010. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- 10 Prawirosentono, Suyadi. 1999. Analisis Kinerja Organisasi. PT. Rineka Cipta. Bandung.
- 11 Riduwan, 2008, Metode dan Teknik menyusun Tesis. ALFABETA. Bandung.

- 12 Robbins, Stephen P. 2007 Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta.
- 13 Robbins, Stephen P & M Coulter. 2010. Manajemen, Jilid 1 dan 2. Penerbit Erlangga. Jakarta
- 14 Sancoko, Bambang. 2010. Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik, Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan-Apr.