

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA ORGANISASI PADA
PT. ADI LUHUNG ABADI DENPASAR**

PUTRI ANGGRENI
(Dosen Universitas Mahendradatta Denpasar)

Abstracts : PT. Adi Luhung Abadi Denpasar is representing the company which is the in form of limited liability. PT. Adi Luhung Abadi Denpasar in it's operational make a move in the field of contactor service. This research will be analysed by influence of development of human resource (SDM) base on competence organization performance. In this case problem faced by PT. Adi Luhung Abadi Denpasar that is how to manage the existing human resource so that earning high showed performance by exploiting and developing owned interest. Formulation in this research problem what there is relation and there is influence of between human resource base on the interest of to organizational performance. To get the answer of from the problems, hence will be analysed with the statistical analysis. Statistical analysis used by is simple correlation analysis, analysed the linear regression modestly, t-test, determination analysed and SPSS test. As for chart analysis obtained from this research is showed of existence strong influence and signification of among human resource base on competence to organizational performance of PT. Adi Luhung Abadi Denpasar. This matter is visible from value of correlation coefficient obtained by that is equal to 0,743 which mean the among of development human resource base on the organizational performance and interest there are positive and strong link. Equation regression obtained by that is $y = 28,21 + 0,577x$ which mean if development human resource base on the interest of equal to zero, hence organizational performance equal to 28,21 set of, and if development human resource base on the interest increase of equal to 1 (one) set of, hence organizational performance will mount equal to 0,527 set of and so on the contrary. Result of test t-test obtained by value t-count of equal to 6,182 bigger than value t-chart. Equal to 1,684 which reside in the area of deduction H_0 , so that hypothesis accepted which meaning there is strong influence and signification of among development human resource base on the interest to organizational performance. result analysis determination obtained by equal to 55,2% what mean the organizational performance influenced by development human resource base on the interest of equal to 55,2% and the rest of dissimilar factor is which is not checked. the factor for example, compensation given by a company, job experience owned by each employees, cultural of job, environment of work and also leadership style of from PT. Adi Luhung Abadi Denpasar. Thereby to can to improve the organizational performance, hence PT. Adi Luhung Abadi Denpasar has to improve the development human resource base on the interest. Suggestion which can be raised in this research that is, company party have to be more pay attention to the development human resource. Development human resource can be conducted to start from new employees until senior employee. Development human resource which can be conducted by for example on the job training, understudies,

job giration, menthodb demonstration and follow the example of, and also menthodb worker simulation.development human resourse base on the interest doesn't is only conducted lower management but also for the midle of management and also top management.

Key words : *influence of HRD, competence, organization performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan usaha dan kondisi perekonomian saat ini, menuntut perusahaan harus berbenah dalam era globalisasi. Paling tidak, apa yang direncanakan dan dilakukan perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan eksistensi perusahaan sepanjang masa. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana perusahaan dikembangkan dan dukungan dari komponen organisasi di bawahnya. Salah satunya dapat tercermin dari perhatian yang diberikan pihak manajemen terhadap faktor produksi yang dimilikinya, yang terdiri dari alam, modal, tenaga kerja dan *skill*. Di mana keempat faktor produksi ini harus dapat diharmonisasikan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tujuan ini akan dapat tercapai apabila fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Fungsi-fungsi tersebut antara lain fungsi produksi, fungsi keuangan, fungsi pemasaran dan fungsi personalia.

Dalam kaitannya dengan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, Terry (dikutip Gorda, 1981) menyatakan bahwa kesuksesan di dalam mengelola suatu organisasi sebagian besar merupakan persoalan sumber daya manusia. Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang dimaksud adalah:

1. Mendapatkan orang-orang yang cakap.
2. Mengatakan kepada mereka apa yang ingin dicapai.
3. Menerangkan bagaimana cara mengerjakan apa yang ingin dicapai.
4. Memberikan otoritas kepada mereka.

5. Menginspirasi mereka dengan kepercayaan untuk melaksanakan kegiatan mencapai sasaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sehingga di sini organisasi yang mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien merupakan hal yang sangat penting dan strategis bagi keberadaan organisasi, baik organisasi yang besar, menengah, maupun organisasi kecil dalam berbagai bentuk usahanya. Di samping itu, organisasi yang efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia akan semakin meningkatkan kualitas keunggulan bersaing organisasi yang bersangkutan di era perdagangan bebas, sekaligus sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu adaptif dengan berbagai perubahan lingkungan organisasi yang sangat dinamis dan bergejolak.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Karena pada dasarnya dalam suatu perusahaan, setiap individu yang terlibat di dalamnya tidak

hanya dituntut secara individual tetapi dia juga harus mampu bekerja dalam sebuah tim.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar, yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor. Namun sesungguhnya tidak seluruh perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor menentukan kinerja organisasinya melalui pengembangan kompetensi yang dimiliki SDM di dalamnya. Justru yang terjadi adalah promosi yang didasarkan pada kedekatan hubungan, mampu diajak kerja sama ataupun faktor lainnya. Kompetensi yang telah dimiliki apabila tidak dikembangkan lagi, ini akan cenderung mengarah pada kemunduran organisasi tersebut, mengingat perkembangan teknologi yang semakin tinggi dan hal ini menuntut kompetensi yang dimiliki karyawan harus selalu dikembangkan sehingga nantinya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dalam persaingan global.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan prima yang bernilai. Sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapai produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan gambaran di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : “Apakah ada pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar?”

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi operasional manajemen SDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya.

Menurut Yuniarsih (2008: 36), Pengembangan karyawan merupakan upaya untuk memberikan karyawan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karyawan dilakukan melalui penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta karir. Penilaian prestasi kerja meliputi identifikasi, pengukuran dan mengelola kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Trisnawati (2006: 204), pengembangan SDM merupakan langkah dan memelihara tenaga kerja yang bersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategi perusahaan serta bertujuan untuk perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2005:58), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses tindakan pengembangan keterampilan, pengetahuan, kompetensi.

Pengembangan karyawan dimulai dari orientasi pada tenaga kerja baru. Pelatihan kerja keterampilan adalah bagian dari pelatihan dan pengembangan SDM. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan yang berkesinambungan diperlukan untuk tanggap terhadap perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja termasuk pengawas dan manajer untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan di masa depan.

Jadi pada dasarnya pengembangan SDM merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan

agar organisasi tersebut mampu merealisasikan visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Yuniarsih (2008: 21), kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaannya. Kompetensi meliputi pengetahuan keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada suatu unit kerja. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif.

Menurut Dessler (2007: 70), kompetensi adalah suatu karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksikan tingkat kinerjanya, hal tersebut biasa menyangkut motif, konsep, sifat, pengetahuan maupun kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Sasaran utama manajemen SDM adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Menurut Yuniarsih (2008: 156), kinerja merupakan suatu kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama dalam satuan tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Gorda (2004: 90), kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan

tanggung jawabnya terhadap organisasi yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan yang mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2005:98), kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Kinerja dapat diukur dengan standar, yaitu: kinerja fisik dan kinerja nilai. Kinerja fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan kinerja nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan, baik untuk menerapkan kebijakan maupun mengambil keputusan mengenai perkembangan sumber daya manusia (SDM).

METODE PENELITIAN

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar organisasi tersebut mampu merealisasikan visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksikan tingkat kinerjanya, hal tersebut biasa menyangkut motif, konsep, sifat, pengetahuan maupun kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

2. Kinerja Organisasi

Kinerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) yaitu:

Variabel bebas (X) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi.

Indikator - indikator dalam Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi adalah :

- a. Kemampuan emosional
- b. Kemampuan intelektual
- c. Kemampuan spiritual
- d. Skill/keterampilan/keahlian
- e. Pelatihan dan Pengembangan
- f. Fungsi/tanggung jawab pada jabatan

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Organisasi. Indikator-indikator kinerja organisasi adalah :

- a. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya .
- b. Kemampuan karyawan bekerja dalam suatu tim kerja.
- c. Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknik dan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaannya.
- e. Kemampuan karyawan dalam melakukan komunikasi.
- f. Kemampuan karyawan memahami hubungan tugasnya dengan bidang lain.
- g. Kemampuan karyawan dalam memberikan saran atau ide.

Menurut Sugiyono (2002: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adi Luhung Abadi yang berjumlah 41 orang.

Sampel adalah bagian atau sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Wirawan, 2001: 5). Penarikan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Riduwan, 2006: 53). Dalam penelitian jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 33 orang, dimana jumlah sampel ini merupakan karyawan PT Adi Luhung Abadi Denpasar (*lower management*), yang sudah pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Observasi
- Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap data-

data ada, yang dilakukan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan pihak yang berwenang, dalam hal ini dengan pimpinan dan staff karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan, seperti laporan pelatihan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta jadwal pelaksanaannya.

d. Kuesioner

Dalam metode kuesioner, peneliti memberi formulir pernyataan kepada karyawan pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar, untuk kemudian diisi pada pilihan jawaban yang telah disediakan. Dalam pengumpulan data yang dilakukan terhadap karyawan yang menjadi sampel penelitian diberi kuesioner dalam bentuk pernyataan tertulis. Adapun pengukuran setiap item jawaban atas variabel-variabel menggunakan sistem bobot nilai dengan menggunakan skala *likert*, dimana variabel yang diteliti dijabarkan menjadi dimensi dan dimensi tersebut dijabarkan menjadi sub variabel dan indikator (Riduwan, 2006: 87). Adapun bobot nilai yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- Bila responden menjawab "SS" (Sangat Setuju) diberi bobot 5
- Bila responden menjawab "S" (Setuju) diberi bobot 4
- Bila responden menjawab "RR" (Ragu-ragu) diberi bobot 3
- Bila responden menjawab "TS" (Tidak Setuju) diberi bobot 2
- Bila responden menjawab "STS" (Sangat Tidak Setuju) diberi bobot 1

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang

bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Dalam penelitian ini teknik analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data yaitu :

1. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) dengan variabel terikat (kinerja organisasi) digunakan analisis dengan rumus sebagai berikut: (Wirawan, 2001:231).

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

dimana :

r = Koefisien korelasi

X= Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi

Y = Kinerja Organisasi

n = Jumlah periode

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang digunakan :

0,00 – 0,20 : Korelasi yang lemah sekali

0,21 – 0,40 : Korelasi yang lemah tetapi ada

0,41 – 0,70 : Korelasi yang sedang

0,71 – 0,90 : Korelasi yang kuat

0,91 – 100 : Korelasi yang kuat sekali

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi)

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + bx$$

dimana :

X = Pengembangan SDM berbasis Kompetensi

Y = Kinerja organisasi

a = Bilangan Konstanta

b = Parameter (Koefisien regresi dari variabel X)

Nilai a dan b diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

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

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Adapun nilai $\bar{Y}$ atau $\bar{X}$ dapat dihitung dengan rumus :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Tanda positif atau negatif dari nilai koefisien regresi menyatakan arah hubungan atau lebih tegasnya menyatakan pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Nilai b yang positif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh positif terhadap variabel terikat Y. Sedangkan nilai b yang negatif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh negatif terhadap variabel terikat Y.

3. Analisis Uji t-test

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah koefisien korelasi yang diperoleh benar-benar terjadi atau merupakan suatu kebetulan, dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :
t = Signifikan korelasi
r = Koefisien korelasi
n = jumlah periode

4. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi yang dinyatakan dalam prosentase dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

dimana :

D = koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dijelaskan secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran data-data penelitian secara lengkap. Data yang digunakan untuk analisis adalah hasil jawaban kuesioner pengembangan SDM berbasis kompetensi dan kinerja organisasi, yang disebar kepada 33 (tiga puluh tiga) responden sebagai sampel penelitian. Masing-masing kuesioner terdiri dari 15 (lima belas) pernyataan, dimana setiap jawaban mempunyai bobot sebagai berikut: (Sugiyono, 2006: 87).

- Jawaban "SS" sangat setuju, mendapat bobot = 5
- Jawaban "S", setuju, mendapat bobot = 4
- Jawaban "RR" ragu-ragu, mendapat bobot = 3
- Jawaban "TS", tidak setuju, mendapat bobot = 2
- Jawaban "STS", sangat tidak setuju, mendapat bobot = 1

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh yaitu jawaban kuesioner dari sampel yang diteliti, yang akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 17.0 untuk mengetahui hubungan pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) dan kinerja organisasi (Y) serta pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) terhadap kinerja organisasi (Y).

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid karena memiliki koefisien korelasi $> 0,3$ dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) $> 0,6$. (Riduwan, 2006: 186). Dengan demikian instrumen-instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas X (pengembangan SDM berbasis kompetensi) dengan variabel terikat Y (kinerja organisasi). Kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas X terhadap variabel terikat

Y dilihat dari koefisien korelasinya. Jadi koefisien korelasi (r) merupakan alat untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara dua variabel. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

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

dimana :

r =Koefisien korelasi

X =Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi

Y =Kinerja Organisasi

n =Jumlah periode

Berikut perhitungan koefisien korelasi antara variabel bebas X (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat Y (kinerja organisasi) yang telah diolah dengan SPSS 17.0 yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,538	6,12590

a. Predictors: (Constant), X

Untuk dapat mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat hubungan antara variabel X dan Y, secara sederhana dapat dipakai pedoman di bawah ini :

Dari perhitungan korelasi sederhana di atas diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,743 yang berarti bahwa antara pengembangan SDM berbasis kompetensi dan kinerja organisasi terdapat hubungan yang kuat dan positif. Hubungan yang positif ini berarti antara pengembangan SDM berbasis kompetensi mempunyai hubungan yang nyata. Hal ini berarti apabila terjadi perubahan baik itu peningkatan ataupun penurunan terhadap pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk mengetahui arah

pengaruh antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi, maka akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi). Adapun tujuan dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- Untuk memperoleh persamaan garis yang menunjukkan persamaan hubungan antara dua variabel dimana persamaan garis yang diperoleh disebut persamaan regresi.
- Untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan tiap unit variabel bebas terhadap

perubahan variabel terikatnya. Pengaruh perubahan tiap unit variabel bebas ditunjukkan oleh koefisien regresinya.

- c. Untuk menaksir nilai variabel terikat Y berdasarkan variabel bebas X yang nilainya telah diketahui.

Adapun persamaan yang dipakai adalah :

$$Y = a + bx$$

dimana :

- X = Pengembangan SDM berbasis Kompetensi
Y = Kinerja organisasi
a = Bilangan Konstanta
b = Parameter (Koefisien regresi dari variabel X)

Nilai a dan b diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

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

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Adapun nilai $\bar{Y}$ atau $\bar{X}$ dapat dihitung dengan rumus :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Tanda positif atau negatif dari nilai koefisien regresi menyatakan arah hubungan atau lebih tegasnya menyatakan pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Nilai b yang positif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh positif terhadap variabel terikat Y. Sedangkan nilai b yang negatif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh negatif terhadap variabel terikat Y. Hasil analisis yang diperoleh berdasarkan analisis SPSS 17.0, dapat di lihat pada Tabel 2 di berikut ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,211	5,218		,000
	X	,527	,085	,743	,000

a. Dependent Variable: Y

Adapun besarnya nilai-nilai tersebut sebagai berikut :

$$a = 28,21$$

$$b = 0,527$$

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana didapat persamaan garis $Y = 28,21 + 0,527 X$, sehingga dapat dijelaskan pengaruh antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi) adalah sebagai berikut :

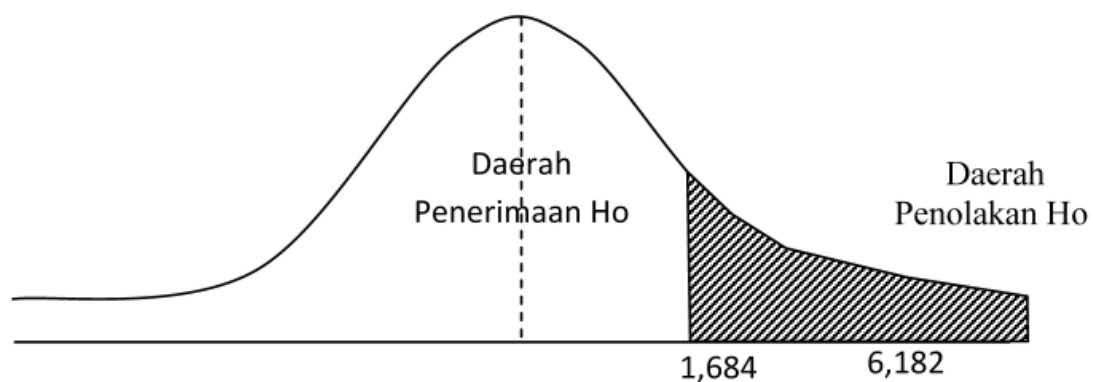
Apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi mengalami peningkatan atau bertambah sebesar 0,527 satuan dan sebaliknya apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami penurunan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi akan mengalami penurunan atau berkurang sebesar 0,527 satuan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang diperoleh tersebut memang benar atau secara kebetulan saja. Untuk membuktikan hasil perhitungan tersebut, maka perlu dibuktikan lebih lanjut dengan menggunakan analisis t-test. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :
 t = Signifikan korelasi
 r = Koefisien korelasi
 n = jumlah periode

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, Berdasarkan kriteria pengujiannya menunjukkan bahwa hasil dari koefisien korelasi dan regresi yang diperoleh memang benar adanya, sehingga dapat dikatakan memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat pada distribusi normal pada gambar dibawah ini :



Gambar 1
Kurva Distribusi Normal

Dari Gambar 1 di atas terlihat bahwa nilai t-hitung diperoleh sebanyak 6,182 dan nilai t-tabel diperoleh sebanyak 1,684; yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan sesuai dengan kriteria pengujian yang menyatakan bahwa jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti hipotesis (H_a) diterima yang artinya pengaruh yang signifikan. Pada Gambar 1 di atas telah jelas terlihat bahwa nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar berdasarkan kriteria uji t-test yang dilakukan peneliti.

Analisis determinasi yang digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi) atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dihitung besarnya pengaruh antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar berikut

Tabel 3
Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,538	6,12590

a. Predictors: (Constant), X

:

Besarnya r^2 dalam hasil perhitungan SPSS, dapat diketahui dari *R Square* yaitu sebesar 0,552. Koefisien determinasi 55,2% berarti pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) terhadap kinerja organisasi (Y) berpengaruh sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti. Seperti pemberian kompensasi terhadap karyawan, faktor lingkungan kerja serta faktor kepemimpinan pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT Adi Luhung Abadi Denpasar, setelah dianalisis dengan SPSS 17.0 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,743 yang berarti bahwa antara pengembangan SDM berbasis kompetensi dan kinerja organisasi terdapat hubungan yang kuat dan positif. Hubungan yang positif ini berarti antara pengembangan SDM berbasis Kompetensi dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang nyata. Hal ini berarti apabila terjadi perubahan baik itu peningkatan ataupun penurunan terhadap pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar
2. Dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis $Y=28,21 + 0,527 X$, dari

persamaan ini dapat dijelaskan bahwa apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,527%, apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami penurunan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi akan mengalami penurunan sebesar 0,527%, dan apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi sama dengan 0 (nol), maka kinerja organisasi sebesar 28,21 satuan.

3. Dari analisis uji t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,182 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,684 dan sesuai dengan kriteria pengujian yang menyatakan bahwa jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti hipotesis (H_a) diterima yang artinya pengaruh signifikan. Hal ini menandakan bahwa koefisien korelasi dan regresi yang diperoleh benar adanya, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar.

4. Dari analisis determinasi diperoleh nilai r sebesar 0,552 atau 55,2% berarti pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) terhadap kinerja organisasi (Y) berpengaruh sebesar 55,2%, sedang sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti. Seperti misalnya pemberian kompensasi terhadap karyawan, faktor lingkungan kerja serta faktor kepemimpinan pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang peneliti dapat sampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Adi Luhung Abadi Denpasar dalam pengambilan keputusan, karena pengembangan SDM berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi maka diharapkan agar pengembangan SDM berbasis kompetensi agar lebih diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi ini dapat dilakukan mulai dari karyawan baru, sampai pada karyawan senior. Pengembangan SDM yang dapat dilakukan antara lain : *on the job training, understanding, job rotasi*, metode demonstrasi dan contoh serta metode simulasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi tersebut tidak hanya dilakukan pada *lower management* tetapi juga *middle management* serta *top management*, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata.
- Riduwan.2006. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai Veithzal & Fawzi Mohd. Basri Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : Rajagrafika Persada.
- Trisnawati, Erni. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Wirawan, Nata . 2001. *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Denpasar : Keraras Emas. Denpasar.
- Yuniarsih, Tjutju. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung : Alfabeta.