

PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN HUMAS KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROPINSI DKI JAKARTA

Heni Rohaeni

ASM Bina Sarana Informatika Bandung (ASM-BSI)

heni.hri@bsi.ac.id

***Abstract-**Performance problems are not limited to how much the organization is able to empower human resources as members of the organization to achieve the desired work but furthermore is how successful is the organization can encourage motivation and satisfaction of employees to work as much as possible so they can achieve the expected performance. One way to encourage motivation and employee satisfaction is the reward or remuneration in this case is compensated either directly or indirectly adequate, so that employees feel that the organization has noticed at once appreciate what they have done for the sake of the organization, with thus, the employee's performance will be achieved, but on the contrary, if the organization failed to give attention in this case the compensation of employees it is not impossible employees are not motivated to work so consequently performance is not achieved according to expectations of the organization and as a result of dissatisfaction of employees that compensation will make the performance more decreases. Method research conducted in this study is a survey research design with quantitative research methods. That quantitative research is research conducted to determine the value of self, either one or more variables (independent) without making comparisons or connections between the variables of the other variables, whereas associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables, with emphasis see a causal relationship is a causal relationship. The results of this study variable data Empowerment of Human Resources showed that the lowest score of 67 and the highest score was 93. Thus, obtaining the highest and lowest scores, the range of scores (range) was 26 (93-67). Compensation variable data indicate that the lowest score was 51 and the highest score was 71. Thus, obtaining the highest and lowest scores, the range of scores (range) was 20 (71-51). for employee performance variable data shows that the lowest score was 55 and the highest score was 74. Thus, obtaining the highest and lowest scores, the range of scores (range) was 19 (74-55).*

***Key Word:** Empowerment of Human Resources, Compensation, Employee Performance*

***Abstarks-**Permasalahan kinerja tidak terbatas pada seberapa besar organisasi mampu memberdayakan sumber daya manusia sebagai anggota organisasi untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan tetapi lebih jauh lagi adalah seberapa sukseskah*

Received:Februari 2016; Revised : 02 April 2016; Accepted :15 April 2016

ASM Bina Sarana Informatika Bandung (ASM-BSI)

Jl. Sekolah Internasional I-6 Antapani Bandung

Email:heni.hri@bsi.ac.id

organisasi dapat mendorong motivasi dan kepuasan pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Salah satu cara mendorong motivasi dan kepuasan pegawai adalah dengan memberikan imbalan atau balas jasa dalam hal ini adalah kompensasi baik secara langsung atau pun tidak langsung yang memadai, sehingga pegawai merasa bahwa organisasi telah memperhatikan sekaligus menghargai atas apa yang telah mereka kerjakan demi kepentingan organisasi, dengan demikian maka kinerja pegawai akan tercapai, namun sebaliknya apabila organisasi kurang memberikan perhatian dalam hal ini pemberian kompensasi karyawan maka bukan hal mustahil pegawai tidak termotivasi dalam bekerja sehingga akibatnya kinerja tidak tercapai sesuai harapan organisasi dan akibat dari ketidakpuasan pegawai atas kompensasi tersebut maka akan membuat kinerja semakin menurun. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian survei dengan metode penelitian Kuantitatif. Selanjutnya Sugiyono (2008:11) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain, sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dengan penekanan melihat hubungan kausal yaitu hubungan sebab akibat. Hasil dari penelitian ini data variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa skor terendah 67 dan skor tertinggi adalah 93. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentangan skornya (range) adalah 26 (93-67). Data variabel Kompensasi menunjukkan bahwa skor terendah adalah 51 dan skor tertinggi adalah 71. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentang skornya (range) adalah 20 (71-51). Untuk data variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor terendah adalah 55 dan skor tertinggi adalah 74. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentang skornya (range) adalah 19 (74-55).

Kata Kunci: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam aktivitasnya membutuhkan pegawai atau karyawan sebagai tenaga kerja guna menjalankan segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi, pegawai atau karyawan yang efektif adalah karyawan yang mempunyai kemampuan kerja atas apa yang mereka kerjakan karena dengan kemampuan yang Pegawai tersebut miliki maka

dapat meningkatkan hasil kerja yang berkualitas. Mengingat pegawai merupakan salah satu asset penting sebuah organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan meningkatkan kemampuan pegawai tersebut guna meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai Produktivitas kerja yang tinggi.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari berkualitasnya sumber daya yang ditunjang oleh Kemampuan organisasi memberdayakan sumber daya manusianya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dan sejauhmana organisasi dapat memberikan penghargaan pada pegawai tersebut melalui balas jasa berupa Kompensasi yang diberikan organisasi tersebut pada karyawannya.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreativitas dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia atau pegawai agar kinerja dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini pegawainya dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau biasa disebut pula dengan kegiatan pembinaan sumber daya manusia dimana sebenarnya kegiatan tersebut ditujukan untuk memberdayakan sumber daya yang ada sebagai pegawai dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tingkat kinerja yang maksimal.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya

manusianya memiliki motivasi tinggi, kreativitas dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia atau pegawai agar kinerja dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini pegawainya dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau biasa disebut pula dengan kegiatan pembinaan sumber daya manusia dimana sebenarnya kegiatan tersebut ditujukan untuk memberdayakan sumber daya yang ada sebagai pegawai dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tingkat kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas pegawai selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan gabungan dari kemampuan atau kompetensinya, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan atas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan seorang individu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi melakukan pekerjaannya dan ukuran kesuksesan masing-masing pegawai tergantung pada fungsi dari pekerjaannya, dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja pegawai didasarkan pada ukuran dan jenis

pekerjaan yang pegawai tersebut lakukan ditunjang oleh kemampuan atau kompetensi yang pegawai tersebut miliki.

Permasalahan kinerja tidak terbatas pada seberapa besar organisasi mampu memberdayakan sumber daya manusia sebagai anggota organisasi untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan tetapi lebih jauh lagi adalah seberapa sukseskah organisasi dapat mendorong motivasi dan kepuasan pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Salah satu cara mendorong motivasi dan kepuasan pegawai adalah dengan memberikan imbalan atau balas jasa dalam hal ini adalah kompensasi baik secara langsung atau pun tidak langsung yang memadai, sehingga pegawai merasa bahwa organisasi telah memperhatikan sekaligus menghargai atas apa yang telah mereka kerjakan demi kepentingan organisasi, dengan demikian maka kinerja pegawai akan tercapai, namun sebaliknya apabila organisasi kurang memberikan perhatian dalam hal ini pemberian kompensasi karyawan maka bukan hal mustahil pegawai tidak termotivasi dalam bekerja sehingga akibatnya kinerja tidak tercapai sesuai harapan organisasi dan akibat dari ketidakpuasan pegawai atas kompensasi tersebut maka akan membuat kinerja semakin menurun.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang strategis karena mempunyai pengaruh yang

sangat besar dalam pencapaian kinerja. Pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat signifikan dan strategis bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimaksud diimplementasikan pada organisasi dengan cara Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan dan pengembangan, pemberian kewenangan yang jelas, pengembangan kepercayaan, pemanfaatan peluang pemberian tanggung jawab dan pengembangan budaya organisasi serta pengembangan saling mendukung antara sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan sebuah pelaksanaan kegiatan atau kebijakan penyebab lain ketidakberhasilan tercapainya kinerja dalam sebuah organisasi adalah kurang termotivasinya pegawai untuk bekerja secara efektif yang bisa disebabkan karena pegawai merasa bahwa organisasi kurang memberikan balas jasa dalam hal ini kompensasi yang layak atas apa yang mereka kerjakan untuk kepentingan organisasi.

I. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan secara umum diartikan “lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang memilikinya”. Sumber daya manusia dapat diartikan “daya yang bersumber dari manusia”. Daya

yang bersumber dari manusia dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang, dan tanggung jawab memiliki kemampuan (*competency*) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Sedamaryanti (2009:286)

Menurut Wibowo (2009:138) Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Pekerja yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan mereka. Menurut Makmur (2008:176) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan hasil dari upaya membimbing, mengarahkan, dan mendukung sehingga setiap manusia baik secara individu maupun kolektif dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melakukan kerja sama dan komunikasi yang baik yang dilandasi oleh kematangan secara moral dan kematangan spiritual untuk mencapai prestasi individu ataupun prestasi organisasi. Dari pengertian pemberdayaan dan sumber daya manusia dapat disimpulkan: suatu usaha/upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kemampuan (*competency*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab

(*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi.

Menurut Smith (2000:13). Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Menurut Rob Brown dikutip oleh Sedamaryanti (2009:285) Ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karena itu, empowerment terjadi manakala "*when power goes to employees who then experience a sense of ownership and control over*". Maknanya ada peningkatan tanggung jawab karyawan, Sedangkan menurut Cook dan Macaulay yang dikutip oleh Wibowo (2009:135) Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugas sehari-hari.

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi

tehadap pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi menurut Gomes (2003:129) segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal, konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan diluar organisasi. Werther dan Davis Seperti dikutip oleh Wibowo (2009:158) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah, dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Gary Dessler (2003:349) mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Handoko (2001:155) mengartikan

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Handoko (2003:245) Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandang para karyawan. Kompensasi menurut Hariandja (2009:244) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan yang lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Unsur-unsur kompensasi menurut Purwanto (2008:161) adalah :

- a. Upah dan gaji pokok
- b. Upah dan gaji tambahan
- c. Uang perangsang (insentif)
- d. Tunjangan-tunjangan dan layanan-layanan.

Tujuan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Internal equity atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih dalam

organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja. Menurut Sedamaryanti (2009:239) Tujuan sistem Kompensasi adalah :

- a. Menghargai Kinerja.
- b. Menjamin Keadilan.
- c. Mempertahankan Pegawai.
- d. Memperoleh Pegawai Bermutu.
- e. Mengendalikan Biaya
- f. Memenuhi Peraturan

3. Kinerja Pegawai.

Kinerja dalam Bahasa Inggris *Performance* (hasil kerja). Jika kerja diartikan sebagai proses mengubah energi (bahan baku) menjadi nilai, kinerja tidak hanya produk, melainkan keseluruhan proses siklus manajemen Ndraha, (2003:207). Pendapat tersebut, sejalan dengan konsepsi kinerja yang dikemukakan Bacal (2001:4) berikut ini. Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Ini berarti merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

Menurut Rachmawati (2008:123) Kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan secara informal, misalnya manajer menegur kesalahan karyawan atau memuji karyawan apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, sedangkan Lembaga administrasi Negara seperti dikutip

Selanjutnya Mitchell dalam sedamaryanti (2001:51) mengemukakan

bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- a. *Quality Of Work* (Kualitas Kerja)
- b. *Promptness* (Kecepatan/Ketangkasan)
- c. *Initiatife* (Inisiatif)
- d. *Capability* (Kecakapan)
- e. *Communication* (Komunikasi)

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Menurut Wibowo (2009:9) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dharma (2009:25) Kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkingna bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian survei, menurut Sugiono (2008:7) Penelitian survei penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Selanjutnya Sugiyono (2008:11) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa

membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain, sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dengan penekanan melihat hubungan kausal yaitu hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2008:57), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sample atau dikenal dengan sampling Jenuh yaitu sebanyak 39 orang.

Penentuan ukuran sample didasarkan pada model yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2008:98) untuk menghitung tingkat kesalahan, 1%, 5%, 10%. Rumus untuk menghitung ukuran sample dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2}$$

$$d^2 (N - I) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q$$

λ^2 dengan $dk = 1$, taraf kesalahan 1%, 5%, 10%.

$P = Q = 0,5$ $d = 0,05$. $S =$ Jumlah Sampel

Maka sample yang diambil dalam penelitian ini adalah semua anggota Populasi yang berjumlah 39 orang dengan tingkat kesalahan 1%.

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

Teknik yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan menjelaskan indikator dari masing-masing variable dengan menggunakan Skala Likert yaitu variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel dan menjadi komponen yang dapat diukur. Dalam perhitungannya setiap jawaban dari item-item pertanyaan mempunyai gradasi dari yang positif sampai pada yang sangat negatif, berupa kata-kata yang diberi skor nilai sebagai berikut apabila:

“Sangat Setuju” diberi Skor nilai 5

“Setuju” diberi Skor nilai 4

“Kurang Setuju” diberi Skor nilai 3

“Tidak Setuju” diberi Skor nilai 2

“Sangat Tidak Setuju” diberi Skor nilai 1.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Deskripsi Data Variabel

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (XI)

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia memang erat kaitanya dengan memberikan tanggapan jawab dan memberikan pengetahuan dan keahlian serta kemampuan kepada pegawai. Dalam kenyataannya konsep baru pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang ditawarkan dilingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta adalah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang merupakan hasil dari upaya membimbing, mengarahkan, dan mendukung antara pegawai dan pimpinan sebagai atasan atau melalui lembaga-lembaga terkait sehingga setiap pegawai baik secara individu maupun kolektif dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melakukan kerja sama dan komunikasi yang baik yang dilandasi oleh kematangan secara moral dan kematangan spiritual untuk mencapai prestasi individu ataupun prestasi organisasi.

Upaya meningkatkan kemampuan dan keahlian para pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta yang dilakukan oleh pimpinan dilingkungan tersebut ditunjukkan dengan langkah pimpinan khususnya di Bagian Humas dalam memberdayakan para pegawai yang ada dilingkungannya melalui penciptaan program-program Pendidikan dan Pelatihan yang diarahkan agar para pegawai memiliki kemampuan lebih dibidangnya masing-masing, selain itu pemimpin di Bagian Humas juga berupaya memberikan pengalaman-pengalaman baru dalam pekerjaan bagi para pegawainya seperti pemberian tugas-tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan pengambilan keputusan, hal ini semata-mata pemimpin berikan untuk memberdayakan mereka menjadi lebih berwawasan dan memiliki jiwa kepemimpinan langkah real yang dilakukan misalnya penugasan pegawai menjadi ketua proyek-proyek yang ada pada wilayah kerja Bagian Humas.

Dari pernyataan-pernyataan yang dijawab oleh para responden pada angket yang diberikan kepadanya terhadap pemberdayaan sumber daya manusia presentase pernyataan sebagai berikut:

- a. (42,2 %) Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 329
- b. (54,2%) Responden menyatakan setuju sebanyak 423
- c. (3,1%) Responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 24
- d. 4,(0,5%) Responden menyatakan tidak setuju sebanyak 4
- e. (0%) Responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0

Berdasarkan angka-angka persentasi dari hasil perhitungan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pemberdayaan sumber daya manusia pada Kanwil Kementrian Agama DKI Yakarta.

Dari hasil penyebaran kuisioner untuk data variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa skor terendah 67 dan skor tertinggi adalah 93. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentangan skornya (range) adalah 26 (93-67). Angka-angka tersebut setelah dianalisis menghasilkan: Angka-angka tersebut setelah dianalisis menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (Mean) = 81,5128
- b. Nilai tengah (Median) = 81,0000
- c. Modus (Mode) = 76,00
- d. Varians (variance) = 63,993
- e. Simpangan baku (standard deviation) = 7,99958

2. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X2)

Dalam Pemberian Kompensasi pastinya setiap lembaga Pemerintahan seperti Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta mempunyai aturan tersendiri mengenai besaran kompensasi yang diberikan kepada para pegawainya, namun dalam penelitian ini penulis tidak membahas mengenai mekanisme dan aturan-aturan mengenai pemberian kompensasi tersebut yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh dari kompensasi yang diberikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dilihat dari cara pemberiaannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah, dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. kompensasi yang penulis maksud dalam penulisan tesis ini adalah kompensasi yang berupa kompensasi yang tidak langsung yaitu kompensasi berupa tunjangan-tunjangan yang

diberikan kepada para pegawai atas pekerjaan tambahan yang diberikan kepada mereka.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji.

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga kerja terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi.

Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar. Di samping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau reward. Perbedaan antara insentif dan reward adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada *reward*, pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.

Bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih

merasa nyaman dan mendapat perhatian dari atasan.

Dari pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh para responden pada angket yang diberikan kepadanya terhadap kompensasi persentase pertanyaan sebagai berikut:

- a. (30,6%) Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 179
- b. (59,1%) Responden menyatakan setuju sebanyak 346
- c. (10,3%) Responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 60
- d. (0,0%) Responden menyatakan tidak setuju sebanyak 0
- e. (0%) Responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0

Berdasarkan angka-angka tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kompensasi pada Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner untuk data variabel Kompensasi menunjukkan bahwa skor terendah adalah 51 dan skor tertinggi adalah 71. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentang skornya (range) adalah 20 (71-51). Angka-angka tersebut setelah dinalisis menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (Mean) = 63,0513
- b. Nilai tengah (Median) = 65,0000
- c. Modus (Mode) = 70,00
- d. Varians (variance) = 36,366
- e. Simpangan baku (standard deviation) = 6,03040

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut hal ini pulalah yang mendorong para pemimpin pada Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta memperhatikan kinerja para pegawainya karena keberhasilan dari sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh gerak kerja dari para pegawainya dan gerak pegawai hanya bias dilihat dari kinerja dan prestasi kerjanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Dari pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh para responden pada angket yang diberikan kepadanya terhadap kompensasi persentase pertanyaan sebagai berikut:

- a. (52,0%) Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 304
- b. (44,1%) Responden menyatakan setuju sebanyak 258
- c. (3,9%) Responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 23
- d. (0,0%) Responden menyatakan tidak setuju sebanyak 0
- e. (0 %) Responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner untuk data variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor terendah adalah 55 dan skor tertinggi adalah 74. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentang skornya (range) adalah 19 (74-55). Angka-angka tersebut setelah dinalisis menghasilkan:

- a. Skor rata-rata (Mean) = 67,2051
- b. Nilai tengah (Median) = 69,0000

- c. Modus (Mode) = 70,00
- d. Varians (variance) = 33,430
- e. Simpangan baku (standard deviation) = 5,78191

4. Uji Reliabilitas dan Validitas

Pengujian Persyaratan analisis dimaksudkan adalah untuk menguji persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis dapat dilakukan secara tepat, hal ini diperlukan baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji Reliabilitas dan Validitas, serta uji Asumsi Klasik

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuisioner. Untuk memperoleh hasil perhitungan menggunakan komputer dengan program SPSS, yang hasilnya akan ditampilkan sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas

Memulai perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach (terlampir), sebagai berikut

Dengan melihat hasil Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach yang tertera pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

b. Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi "*product moment*" diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk 20 dan 15 butir instrumen (kuisioner) dengan sampel sebanyak 39 orang (n=39 orang), dengan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} 0,316 artinya bila r_{hitung} < r_{tabel}, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan

apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir kuisioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas setiap variabel, peneliti sajikan dalam tabel sebagai berikut:

a). Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

DAFTAR PUSTAKA

- Clutterbuck, David, (2003), *The art of HRD: The power of Empowerment, release the hidden talent of your Employees. Daya Pemberdayaan: Menggali dan meningkatkan potensi karyawan anda*. Jakarta ; PT Gramedia.
- Dessler, Gary, (2003), *Manajemen Sumber daya Manusia (Alih bahasa: Benyamin Molan)*, Jakarta ; PT Prenhall Indonesia.
- Dharma, Surya, (2009), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Andi.
- Handoko, T Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani, (2003), *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heni, Rohaeni..2012. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi Dki Jakarta*. Jakarta: Tesis, Universitas Krisnadwipayana
- Makmur, Syarif, (2008), *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu, (2004), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwanto, Iwan, (2007), *Manajemen Strategi*. Bandung : Yrama Widya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Robbins, Stephen P, (2003), *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Samsudin, Sadili, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B, Siswanto, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedamaryanti, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta
(Heni Rohaeni)

- Sinaga, Anggiat M dan Hadiati, Sri, (2001). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Bahan Ajar Diklat PIM Tk III)*. Jakarta : Balitbang.
- Smith, Jane, (2000), *Empowering People*. London : Kogan Page Limited.
- Sugiyono, (2007), *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2008), *Metodologi Penelitian Administrasi dan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Usmara, A, (2002), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books
- Werther, William, B Jr dan Keith, Davis, (2001), *Human Resources and Personnel Management*. New York : McGraw-Hill.Inc.
- Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Willbeforces, Turyasingura, (2000). *“Graining a Competitive Advantaage Trought Employee Empowerment: Challenges and Stategies “*. Yogyakarta : Gadjah Mada Internasional Journal Of Business, Vol. 2, No I Januari.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2008), *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta