

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA GURU TK-SD PADA  
YAYASAN PENDIDIKAN PENUAI BANGSA MEDAN**

Evelin Febriana<sup>1</sup>; Kristanty Nadapdap<sup>2</sup>; Christie Kusnandar<sup>3</sup>  
Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia<sup>2,3</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi dan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK dan SD Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan yang berjumlah 51 orang. Penarikan sampel dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusi; Kompetensi; Kinerja Guru.

---

**PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk melatih dan meningkatkan kemampuan secara nyata dan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia juga dapat diklasifikasikan menurut manfaatnya bagi masing-masing subjek yang ada, yakni bagi individu selaku tenaga kerja, perusahaan, personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan dapat tercapai maka dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan. Rumusan masalah yang hendak dijawab pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kompetensi guru pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan?

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektivitasnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (Rowley dan Jackson, 2012: 88). Menurut Priansa (2014: 146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

### Pengertian Kompetensi

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2012).

Menurut Wibowo (2012), kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Kompetensi juga menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

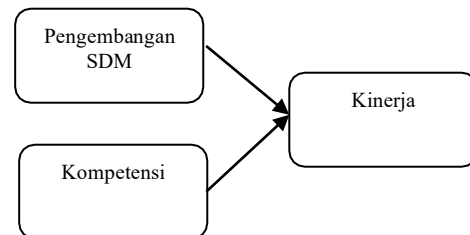
### Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Menurut Siswanto (dalam Sandy, 2015; Simanjuntak et al, 2017), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berikut gambar kerangka berpikir penelitian, seperti terlihat pada Gambar 1. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>2</sub>: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>3</sub>: Diduga pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### METODE PENELITIAN

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang terdapat pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan yang berjumlah 51 guru, dengan rincian 16 orang guru TK dan 35 orang guru SD. Seluruh anggota populasi menjadi sampel atau biasa disebut dengan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid. Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur atau mengetahui kebenaran atau validitas pernyataan penelitian dengan kriteria, yaitu:

1. Apabila *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) <  $r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ : 0.147, hasil uji validasi terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel pengembangan sumber daya manusia, variabel kompetensi dan variabel kinerja dinyatakan valid.

Hasil perhitungan atau pengukuran validitas kuesioner penelitian diperoleh seluruh pernyataan variabel pengembangan sumber daya manusia (X), kompetensi (M), dan kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) >  $r_{\text{tabel}}$ .

Sementara itu, uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner penelitian handal dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Kriteria reliabilitas yaitu :

1. Apabila *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dinyatakan reliabel.
2. Apabila *Cronbach Alpha* < 0.60, maka dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengukuran dan pengujian bahwa seluruh instrumen telah memenuhi standar reliabilitas karena nilai *cronbach alpha* > 0.60 dan dapat menjadi alat ukur.

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Dengan kata lain, uji

normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik (langsung dari pengamatan seseorang) yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengukur dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang tepat, jika terdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Penelitian ini menguji tingkat normalitas data yang menggunakan *Uji Statistik Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S).

Adapun hipotesis dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov test (K-S), sebagai berikut:

$H_0$  : Data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan <  $\alpha$  (0.05).

$H_a$  : Data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan >  $\alpha$  (0.05).

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.877 >  $\alpha$  (0.05). Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test yaitu nilai signifikansi >  $\alpha$  (0.05) dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

### HASIL

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 4 di bawah ini

adalah hasil analisis regresi linier berganda. Berdasarkan Tabel 4 dapat diperoleh informasi bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6.430 > \text{nilai } t_{tabel} 1.943$  atau  $\text{sig-t}$  sebesar  $0.000 < \alpha 0.05$ . Dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa :

H<sub>1</sub>: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis dapat **diterima**.

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga hipotesis alternatif dapat **diterima**.

**Tabel 4**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,638	1,395		4,757	,000
Pengembangan	,469	,073	,432	6,430	,000
Kompetensi	,649	,076	,576	8,568	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data primer diolah, 2018

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi  $Y = -6.638 + 0.469 X_1 + 0.649X_2 + e$ . Diperoleh kesimpulan juga bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka peneliti merumuskan saran bagi Yayasan

Pendidikan Penuai Bangsa Medan sebagai berikut:

1. Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan harus terus melakukan pengembangan sumber daya manusia bagi para guru karena akan berdampak kepada hasil kinerja guru, seperti melakukan diklat dan pelatihan kepada seluruh guru.
2. Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan harus terus memperhatikan kompetensi para guru karena kompetensi merupakan salah satu mediasi yang berdampak terhadap kinerja guru, seperti mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan

lebih baik, sosialisasi kurikulum yang baru serta menjalin hubungan baik dengan rekan guru agar mendapatkan kinerja yang lebih baik.

## Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah populasi dan sampel yang relatif kecil. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada organisasi/institusi yang lebih besar, sehingga memiliki objek/responden yang lebih banyak. Selain itu, penelitian berikutnya juga disarankan untuk menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru, misalnya variabel motivasi, dan gaya kepemimpinan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 146-148.
- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The. Key Concepts*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 88.
- Sandy, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel. Moderating*. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(2), 6-13.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.