

ABSTRAK

Berbagai bentuk usaha dilakukan untuk dapat lebih mengefektifkan dan mengefisienkan faktor Sumber Daya Manusia (SDM), salah satunya adalah melalui pelaksanaan Pelatihan Pegawai dan Promosi Jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pada posisi jabatan yang tepat (*the right man on the right place*), serta Pemberian Kompensasi kepada para pegawai sebagai upaya untuk memenuhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Upaya tersebut dilakukan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga dapat terlaksana dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Adapun perumusan masalah adalah sebagai berikut : 1) Bagaimana efektifitas pelaksanaan pelatihan pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM ? 2) Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM ? 3) Bagaimana pelaksanaan kompensasi pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM ? 4) Sejauh mana pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM?

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan pelatihan pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM. 2) Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM. 3) Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM. 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan harapan tercapainya suasana kerja yang teratur, sekaligus menyajikan akan tercapainya kinerja pegawai yang tinggi. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh kesimpulan bahwa efektifitas pelatihan dan pemberian kompensasi dapat meningkatkan tercapainya kinerja pegawai di lingkungan Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM; Sedangkan Pelaksanaan promosi jabatan tidak dapat meningkatkan terhadap pencapaian kinerja pegawai; Demikian yang secara bersama-sama efektifitas pelatihan dan promosi jabatan dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM. 2) Pelaksanaan promosi jabatan pada Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM ini dilaksanakan baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Pelaksanaan promosi jabatan dari dalam maksudnya adalah pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan diantara pegawai di lingkungan organisasi dimana hal ini sudah pasti dilakukan oleh setiap organisasi. Sedangkan pelaksanaan promosi dari luar maksudnya adalah pengisian suatu jabatan oleh orang yang sebelumnya belum pernah menjadi pegawai di organisasi tersebut. 3) Salah satu kebijakan yang dapat ditempuh oleh Deputy Bidang Pengkajian Sumberdaya UKM adalah memberikan kompensasi yang mencerminkan kewajaran dalam arti dapat memberi balas jasa

sesuai dengan hasil kerjanya dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. 4) Rendahnya kinerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan (*the right man in the wrong place*), dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.

Berdasarkan persepsi responden, diperoleh gambaran bahwa terdapat berbagai permasalahan dalam Pelaksanaan Pelatihan, Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi, diantaranya : Waktu dan materi pelatihan yang belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai perencanaan; Kebijakan Promosi yang kurang konsisten dan obyektif, serta kompensasi yang diberikan kepada para pegawai cenderung tidak memadai, sehingga belum sepenuhnya dapat memuaskan kepentingan para pegawai.

Terhadap permasalahan tersebut, diberikan saran/rekomendasi untuk perbaikan sistem pengelolaan SDM, mengupayakan Promosi Jabatan yang obyektif dan konsisten, serta mengupayakan optimalisasi sumberdaya yang dimiliki untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sebagai Kompensasi.

