

## ABSTRAK

Pada dasarnya suatu Organisasi tidak hanya mengharapkan SDM yang cukup dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus sendiri adanya kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai belum diimbangi dengan kemampuan yang ada. Dimana kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya (Gibson, 1989:215). Permasalahan yang sering muncul adalah bagaimana model dalam meningkatkan kinerja SDM berbasis pelatihan dan kompensasi dengan berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*).

Hasil penelitian bahwa Pelatihan sumberdaya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM semakin tinggi maka kinerja SDM meningkat. Artinya bahwa pelatihan dengan indikator kebutuhan pelatihan, desain pengajaran, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi dapat meningkatkan secara signifikan Kinerja sumberdaya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM; Pelatihan sumberdaya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM semakin tinggi maka *knowledge sharing* meningkat. Artinya bahwa pelatihan dengan indikator kebutuhan pelatihan, desain pengajaran, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi dapat meningkatkan secara signifikan *knowledge sharings* sumberdaya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM; Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya bahwa kompensasi dengan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas kantor mampu mempengaruhi dalam pemberian *knowledge sharing* di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM; Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Artinya, melalui kompensasi sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja; *Knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya *knowledge sharing* dengan indikator tim work, kompetitif, daya tangkap, dan motivasi tidak mampu mengintervening pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM.

Untuk meningkatkan kinerja di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM, harus diperhatikan yang serius terhadap pelatihan yang akan dilaksanakan. Selain itu pelatihan juga berpengaruh terhadap *knowledge sharing*, sehingga mampu mentransfer pengetahuan terhadap tim kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM.

**Kata Kunci** : Pelatihan, Kompensasi, *Knowledge Sharing*, Kinerja SDM

## ABSTRACT

*Basically an organization not only expect adequate human resources and skilled, but more importantly, the organization expects employees willing to work hard and willing to achieve optimal results. At the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises Holy District alone the quality of education that is owned by an employee has not been matched with existing capabilities. Where the ability to demonstrate the potential of people to carry out tasks / work (Gibson, 1989; 215). The problem that often arises is how to model in improving HR performance-based compensation for the training and sharing knowledge (knowledge sharing).*

*The results of the study that the training of human resources in the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises the higher the HR performance increases. This means that training with the indicators needs training, teaching design, implementation and evaluation of training can significantly improve the performance of human resources in the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises; Training of human resources in the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises higher then increased knowledge sharing. This means that training with the indicators needs training, teaching design, implementation and evaluation of training can significantly improve knowledge sharing human resources at the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises; Compensation Operating significant effect on knowledge sharing Against. This means that the compensation to the indicators salary, incentives, benefits and office facilities are able to influence the provision of knowledge sharing in the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises; Compensation significant effect on HR Performance. That is, through the compensation of human resources at the Department of of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises significantly affect performance; Knowledge sharing is not significant effect on performance, meaning knowledge sharing with indicators of work teams, competitive, responsiveness, and motivation are not able to moderate the training and compensation of performance at the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises.*

*To improve performance in the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises, should pay serious attention to the training that will be implemented. The training also affect knowledge sharing, so as to transfer knowledge to the existing work team at the Department of Labor, Industry, Cooperatives and Small Medium Micro Enterprises.*

**Key words :** Training , Compensation , Knowledge Sharing, Performance of Human Resource

## INTISARI

Padadasarnya suatu Organisasi tidak hanya mengharapkan SDM yang cukup dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus sendiri ada kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai belum diimbangi dengan kemampuan yang ada. Dimana kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya (Gibson, 1989:215). Permasalahan yang sering muncul adalah bagaimana model dalam meningkatkan kinerja SDM berbasis pelatihan dan kompensasi dengan berbagai pengetahuan (knowledge sharing).

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang ada karena penelitian mengenai pelatihan dan kompensasi dengan kinerja belum banyak dilakukan. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Deni Primajaya (2010), Kambey dan Suharnomo (2013), menemukan bukti empiris bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuswita (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka diajukan 5 hipotesis yaitu : H1: Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja, H2: bagaimana pengaruh pelatihan terhadap *Knowledge Sharing*, H3 : bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Knowledge Sharing*, H4 : Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja SDM, H5 : Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja SDM

Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi dan UMKM sebanyak 155 orang responden. Dan sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin adalah digunakan dalam penelitian ini adalah 112 orang dengan kriteria memiliki masa kerja minimal 3 tahun.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap Kinerja, Pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap *Knowledge Sharing*, Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap *Knowledge Sharing*, Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kinerja, Pengaruh *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.