

Pengaruh Sertifikasi Profesi Internal, Assesment, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perum Peruri SBU (*Strategic Business Unit*) Produksi Non Uang RI

Muhadar Putih¹; Rafri Dadang Nurrachmawan²

Universitas Pelita Bangsa
Muhadarputih1980@gmail.com
Rafridadang@gmail.com

Abstrak

Dalam memenuhi produk yang bernilai jual tinggi ini perusahaan harus mampu memiliki karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan dan memperhatikan kinerja karyawan untuk membuat perusahaan berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji pengaruh sertifikasi profesi internal, assesment, dan reward terhadap kinerja karyawan PERUM PERURI SBU (STRATEGIC BUSINESS UNIT) PRODUKSI NON UANG RI. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu probability sampling dengan metode simple random sampling. Sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26 yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas, menguji asumsi klasik, dan menguji hipotesis yang diusulkan di dalam model teoritis. Hasil penelitian ini yaitu sertifikasi profesi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian assesment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua hipotesis yang diusulkan telah terbukti.

Kata kunci : Assessment; Kinerja Karyawan; Reward ; dan Sertifikasi Profesi

Abstract

In meeting this high selling value product, the company must be able to have employees who can work effectively and efficiently. Therefore the company must be able to improve and pay attention to employee performance to make the company run well and get maximum results according. This study has a purpose, namely to examine the influence of internal professional certification, assessment, and rewards on the performance of PERUM PERURI SBU (STRATEGIC BUSINESS UNIT) PRODUCTION OF NON MONEY RI. The sampling method in this study is probability sampling with a simple random sampling method. The sample in this study were 100 people. This study uses a quantitative approach. Multiple linear regression analysis method with the help of SPSS version 26 program which is used to test the validity and reliability, test the classical assumptions, and test the hypotheses proposed in the theoretical model. The result of this study is that internal professional certification has a positive and significant effect on employee performance. Then the assesment has a positive and significant impact on employee performance. And rewards have a positive and significant effect on employee performance. All the proposed hypotheses have been proven.

Keywords: Assessment; Employee Performance; Reward; Professional Certification

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) di era global penuh persaingan, beberapa indikator nasional maupun internasional masih mencatat keteringgalan Indonesia dibandingkan negara lain terutama pada pembangunan sumber daya manusianya. World Bank melalui *Human Capital Index* (HCI) mencatat indek modal manusia Indonesia sebesar 0,53 atau berada pada peringkat 87 dari 157 negara, Indonesia bahkan tertinggal jauh dari beberapa negara ASEAN, jangan melihat indek modal manusia negara Thailand dan Singapura, Vietnam yang setara dengan kita memiliki indek modal manusia yaitu 0,67 atau berada pada peringkat 48. melihat dari kondisi diatas dapat diambil kesimpulan, Sumber daya manusia Vietnam lebih unggul dan produktif dari negara Indonesia dalam hal capaian pendidikan dan status kesehatan saat ini, anak-anak Indonesia yang lahir pada masa sekarang ini pada 18 tahun kemudian diperkirakan hanya dapat mencapai 53% dari potensi produktivitas maksimumnya.

SBU (*STRATEGIC BUSINESS UNIT*) PRODUKSI NON UANG RI PERUM PERURI dalam hal ini menyadari data survey dari World Bank terkait *Human Capital Index* (HCI), merasa bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sumber daya manusia yang berkualitas haruslah menginvestasikan sejumlah uang untuk pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Pada tahun 2019 PERUM PERURI memulai langkah untuk memiliki peraturan baru di dalam perusahaan yaitu mewajibkan setiap para karyawan harus mengikuti sertifikasi internal profesi yang diselenggarakan oleh PERUM PERURI sebagai syarat untuk meningkatkan jabatan atau karir karyawan dalam struktur jabatan fungsional. salah satu cara yang harus diambil oleh perusahaan yaitu meningkatkan standarisasi dan sertifikasi profesi internal melalui Pembelajaran, Pelatihan, maupun pengalaman kerja dibidangnya. sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus, diharapkan dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja yang akhirnya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa Indonesia.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keseluruhan atau semua hasil yang berupa manfaat dan dampak dari semua proses pengelolaan masukan untuk mendapatkan tujuan yang ditentukan atau yang diinginkan sebelumnya Kinerja adalah semua hasil dampak maupun manfaat dari semua proses mengelola masukan untuk dapat meraih tujuan yang ditentukan sebelumnya (Wasistiono dalam Wibowo Nugroho Mardi & Hartati C. Sri, 2018:34). Di PERUM PERURI setiap satu tahun selalu melakukan penilaian kerja individu untuk mengetahui kinerja setiap karyawannya. Penilaian kinerja individu ini dilakukan dengan membagi 2 tahap, yaitu penilaian kinerja individu di semester pertama dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni dan penilaian semester kedua dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember. Berikut ini adalah hasil penilaian individu karyawan SBU (*STRATEGIC BUSINESS UNIT*) PRODUKSI NON UANG

**Tabel 1 : Nilai Kinerja Individu Karyawan
SBU (*STRATEGIC BUSINESS UNIT*) PRODUKSI NON UANG RI**

Semester	Jumlah Karyawan	Predikat Nilai			
		P1 (sangat baik)	P2 (Baik)	P3 (Cukup Baik)	P4 (Kurang Baik)
1	316	24	55	227	10
2	316	12	58	231	15

Sumber : Administrasi Seksi Pemeliharaan Teknik, 2021

Berdasarkan tabel diatas terjadi penurunan nilai kinerja individu karyawan SBU (*STRATEGIC BUSINESS UNIT*) PRODUKSI NON UANG RI PERUM PERURI.

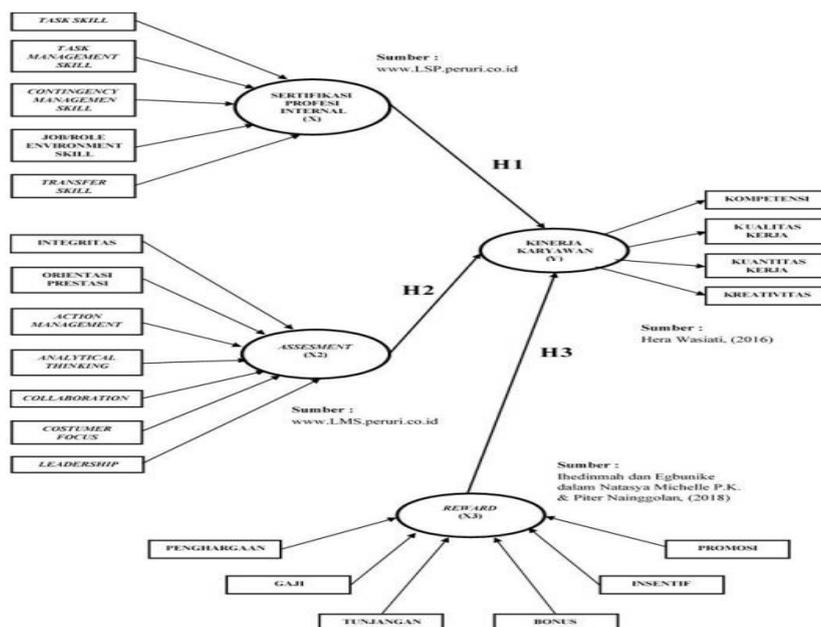
Hierarki organisasi mengapresiasi dan merasa dihargai adalah sesuatu yang wajar sebagai ungkapan terima kasih perusahaan terhadap karyawan yang melakukan perbuatan baik yang terus berulang kepada perusahaan. Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. (*Echolas dan Shadily, 2005: 485*). Metode ini terbukti baik dalam mengasosiasikan karyawan untuk bisa lebih giat dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk memberikan yang terbaik. SBU (*STRATEGIC BUSINESS UNIT*) PRODUKSI NON UANG RI PERUM PERURI memiliki mekanisme yang jelas dalam pemberian *reward* kepada para karyawannya, ada proses *Assessment* secara proporsional, terukur dan *komprehensif* dalam menilai dan mengevaluasi pencapaian prestasi karyawan dan membuat rencana selanjutnya (*Hasibuan dalam Wilandari et al., 2021*). yang akan berimbas pada karir karyawan tersebut (*Kaymaz dalam Prasasti et al., 2016:249*).

Menurut hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Seksi Pemeliharaan Teknik Bapak Bambang Nurdiansyah diketahui bahwa menurunnya nilai kinerja individu karyawan pada SBU (*STRATEGIC BUSINESS UNIT*) PRODUKSI NON UANG RI PERUM PERURI dikarenakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu sertifikasi profesi internal, *assessment* karyawan atau penilaian kerja serta *reward*.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif, Penelitian ini menggunakan hasil eksperimental atau survei sebagai sumber data yang dilakukan secara langsung di PERUM PERURI, Karawang, sebagai objek penelitian pengaruh sertifikasi profesi internal, *Assesment*, dan *reward* terhadap kinerja Karyawan PERUM PERURI. Teknik pengambilan sampling yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. sampel berjumlah 100 karyawan

Desain Penelitian



Berdasarkan desain penelitian tersebut diatas maka dapat di terjemahkan diskripsi operasional sebagai berikut :

Tabel 1 : Deskripsi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variable	Indikator	Skala
Sertifikasi Profesi Internal (X1)	Menurut <i>www.LSP.Peruri.co.id</i> , Sertifikasi Profesi Internal adalah Proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional dan/atau standar khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Task Skill</i> 2. <i>Job/Role Environment Skill</i> 3. <i>Task Management</i> 4. <i>Skill</i> 5. <i>Contingency Management Skill</i> 6. <i>Transfer Skill</i> 	Ordinal
Assesment (X2)	Menurut <i>www.LMS.Peruri.co.id</i> , <i>Assesment</i> adalah proses penilaian kepada seseorang terhadap pemenuhan persyaratan yang ditetapkan dalam skema yang ditentukan oleh kebutuhan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Orientasi Prestasi 3. <i>Action Management</i> 4. <i>Analytical Thinking</i> 5. <i>Collaboration</i> 6. <i>Costumer Focus</i> 7. <i>Leadership</i> 	Ordinal
Reward (X3)	Menurut Nnaji-Ihedinmah dan Egbunike dalam Natasya Michelle P.K. & Piter Nainggolan (2018) adalah <i>reward</i> bukan saja berupa unsur kuantitatif seperti upah, gaji dan lain-lain, tetapi ada beberapa unsur lain yang merupakan berbentuk bukan saja uang, melainkan berupa kesempatan dalam melaksanakan tanggung jawab yang besar, peluang karir, serta kesempatan untuk dapat belajar dan berkembang, memiliki kualitas kehidupan yang baik dalam organisasi dan lain-lain. <i>Reward</i> dibagi menjadi dua, yaitu <i>intrinsic reward</i> dan <i>ekstrinsic reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Gaji 3. Tunjangan 4. Bonus 5. Insentif 6. Promosi 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hera Wasiati (2018) Kinerja harus memiliki unsur-unsur didalamnya yang berupa kualitas kuantitas serta kemampuan dan daya piker untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Kreativitas 	Ordinal

Diskripsi operasional tersebut diatas digunakan untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan

kuesioner yang kemudian disebarakan kepada responden, Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi berupa obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang bersumber langsung dari responden yang digunakan untuk pengujian hipotesa pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016:137) data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam artikel ini disajikan dalam bentuk yang sudah dirangkum agar lebih praktis dan jelas dan disajikan melalui uji kelayakan dan kemudian uji analisa yaitu sebagai berikut :

A. Uji Kelayakan Data

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas dengan r Tabel 0,202

Variable/Indikator	r Hitung X1	r Hitung X2	r Hitung X3	r Hitung Y	Keterangan
X1	0,697	0,514	0,627	0,281	VALID
X2	0,578	0,493	0,607	0,358	VALID
X3	0,588	0,573	0,544	0,314	VALID
X4	0,601	0,615	0,608	0,512	VALID
X5	0,548	0,510	0,544	0,425	VALID
X6	0,478	0,559	0,611	0,524	VALID
X7	0,482	0,510	0,663	0,560	VALID
X8	0,480	0,546	0,687	0,570	VALID
X9	0,484	0,475	0,658	0,531	VALID
X10	0,537	0,486	0,655	0,422	VALID
X11	0,482	0,424	0,672	0,394	VALID
X12	0,492	0,447	0,636	0,385	VALID
X13	0,482	0,505	0,609	0,468	VALID
X14	0,489	0,494	0,521	0,383	VALID
X15	0,494	0,463	0,578	0,478	VALID

Sumber : Pengolahan data Penelitian SPSS26, 2021

Tabel 3 : Hasil Uji Reabilitas dengan standar batas 0,700

Variable/Indikator	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1	0.810	15	Reliable
X2	0.793	15	Reliable
X3	0.881	15	Reliable
Y	0.709	15	Reliable

Sumber : Pengolahan data Penelitian SPSS26, 2021

B. Uji Analisa Data

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas dengan Standar batas

Variable/Indikator	T	Sig	R	R Square
X1	3,250	0.002	0,891	0,794
X2	6,576	0.002	0,891	0,794
X3	4,727	0.002	0,891	0,794

Sumber : Pengolahan data Penelitian SPSS26, 2021

Pertama, analisa atas uji Kelayakan Data menunjukkan bahwa (1) terlihat uji validitas secara keseluruhan semua variabel penelitian Sertifikasi Profesi Internal, *Assesment* dan *Reward* dengan 15 item indikator masing masing menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. (2) Uji reabilitas dari variabel penelitian Sertifikasi Profesi Internal, *Assesment* dan *Reward* rata-rata memberikan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,700 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian memenuhi syarat uji reliabilitas.

Kedua, analisa data yang dilakukan dapat diterjemahkan bahwa : (1) Nilai koefisien atau hubungan (R) 0,891 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat adanya hubungan Sertifikasi Profesi Internal (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,1% yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan nilai (R Square) 0,794, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat angka berpengaruh variable Sertifikasi Profesi Internal (X1) 79,4% terhadap Kinerja karyawan yang berarti berpengaruh sangat kuat. (2) Nilai koefisien atau hubungan (R) 0,891 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat adanya hubungan *Assesment* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,1% yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan nilai (R Square) 0,794, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat angka berpengaruh variable *Assesment* (X2) 79,4% terhadap Kinerja karyawan yang berarti berpengaruh sangat kuat. (3) Nilai koefisien atau hubungan (R) 0,891 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat adanya hubungan *Reward* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,1% yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan nilai (R Square) 0,794, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat angka berpengaruh variable *Reward* (X3) 79,4% terhadap Kinerja karyawan yang berarti berpengaruh sangat kuat.

3. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan adalah sumber daya (aset) yang berharga dari perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. perusahaan menginvestasikan sejumlah besar uang pada perkembangan karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Kajian dan tinjauan literature tentang pengembangan karyawan sertifikasi profesi internal, assesment dan reward diharapkan dapat mengembangkan model yang diusulkan sehingga variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja.

PERUM PERURI SBU (*Strategic Business Unit*) produksi non uang RI diharapkan memfasilitasi program pengembangan karyawan salah satunya sertifikasi profesi internal dan menambah materi sertifikasi untuk menciptakan karyawan yang terampil dan ahli dibidang pekerjaannya. Juga menciptakan para pemimpin yang berkompeten dimasa depan dengan senantiasa mengadakan penilaian (assessment) yang nantinya dapat memenuhi target dan tujuan perusahaan, serta memberikan perhatian yang lebih dalam hal kesejahteraan karyawan yang nantinya akan mempengaruhi efektivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Elianur, C. (2017). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Agama di Sekolah Dasar Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal As-Salam*, 1(April), 62–67. <https://www.jurnal.assalam.org/index.php/JAS/article/view/70>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). BADAN PENERBIT-UNDIP. WWW.IMAMGHOZALI.COM
- Handoko, T. A., Sumowo, S., & Rozzaid, Y. (2017). Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2(2), 168–179.

- Hushori, A., & Novianty, M. (2015). Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos Iii Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 13, 108–117. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php> “Peranan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero kantor wilayah usaha Pos III Palembang”
- Ibnu Yarham Yamanie, S. Y. (2020). “Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Samarinda”. 8(1), 274–282.
- Kasmiruddin, A. U. dan. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5, 1–10.
- Panjaitan, B., & Internasional, J. O. (2016). Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 89–107.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)*, 7(1), 1.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rani, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rawis, A., Sendow, G. M., Walangitan, M. D., Motivasi, P., Dan, K., Profesi, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4730–4737. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25422>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (23 ed.). Alfabeta CV.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Upajiwa: Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 44–57.
- Wibowo Nugroho Mardi & Hartati C. Sri. (2018). Pengaruh Sertifikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SDN Gugus I Balikpapan Selatan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas’adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8746>
- www.LMS.peruri.co.id, www.LSP.peruri.co.id