CC BY ND NC

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

RAKHMAT SETIADI

NIM. 500013012

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

43378.pdf

ABSTRACT

EFFECT OF PLANNING AND CONTROL OF EFFECTIVENESS OF TECHNICAL WORK ON HIGHWAYS DEPARTMENT DISTRICT NORTH ACEH

Rakhmat Setiadi
Nim. : 500013012

Graduate Studies Program
Indonesia Long Distance University

Of the overall resources available within an organization, both public and private organizations. Human resources occupy a very important position for the agency to be able to answer the difficulties or challenges. the quality of human resources can sustain superior and competent authorities of the difficulties experienced, and even human resources is one of the dominant factors in improving performance and making the agency can develop well. The purpose of this study was to determine the effect Against Employee Performance Training On Highways Agency North Aceh District. To find out Competence Against Employee Performance On Highways Agency North Aceh District. To determine the effect simultaneously between Training and Competence Against Employee Performance On Highways Agency North Aceh District. From the analysis of the results obtained by testing the hypothesis that it can be concluded that there is significant influence on employee performance variables of training, it is evidenced by the extent of significance t = 0.000 0.05 then H0 rejected and Ha accepted. Based on hypothesis testing can be concluded that there is significant influence on employee performance variable competence, it is evidenced by the extent of significance t = 0.000 0.05 then h0 refused and ha accepted. Based on hypothesis testing can be concluded that there is significant influence variable of training and competence to employee performance, it is evidenced by the extent of significance F = 0.000 0.05 then H0 rejected and Ha accepted.

Keywords: training, competency and performance of employees

43378.pdf

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA

Rakhmat Setiadi
Nim. : 500013012

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting bagi instansi untuk bisa menjawab kesulitan atau tantangan yang ada. kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat mempertahankan instansi dari kesulitan yang dialami, bahkan sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor yang dominan di dalam meningkatkan kinerja dan membuat instansi dapat berkembang dengan baik. **Adapun tujuan penelitian ini** adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Dari analisa didapat hasil bahwa berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pelatihan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi t = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi t = 0,000 lebih kecil 0,05 maka h0 ditolak dan ha diterima. Berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi F = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Kata Kunci : pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai

43378.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	: PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA
Penyusun TAPM	: Rakhmat Setiadi
NIM	: 500013012
Program Studi	: MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)
Hari/Tanggal	:

Menyetujui :

Pembimbing II,

DR. Agus Santosa, MM.
Nip. 19640217 199303 1 001

Pembimbing I,

Prof. DR. Marlon Sihombing, MA.
Nip. 19590816 198601 1 003

Penguji Ahli

Prof. Dr. Aries Djaenuri, MA.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program pascasarjana

Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA : Rakhmat Setiadi

NIM : 500013012

PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik

JUDUL TESIS : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Kamis/ 28 September 2017

Waktu : 09.00 s/d 10.00

Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji : .....

Dr. Darmanto, M.Ed

Penguji Ahli : .....

Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Pembimbing I : .....

Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA

Pembimbing II : .....

Dr. Agus Santosa, MM

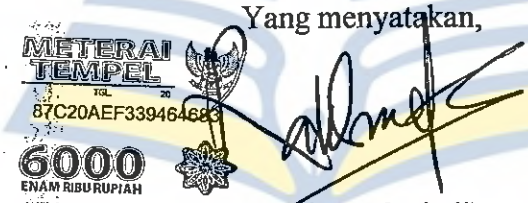
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul " PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN ACEH UTARA" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Banda Aceh, 2017

Yang menyatakan,



(Rakhmat Setiadi)
NIM : 500013012

43378.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Rakhmat Setiadi
Nim	: 500013012
Program Studi	: MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
Tempat /Tanggal Lahir	: Banda Aceh/ 15 Oktober 1978
Riwayat Pendidikan	: S1 Teknik Mesin Universitas Syiah Kuala
Riwayat Pekerjaan	: PNS Di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara

Banda Aceh, 16 April 2017

Rakhmat Setiadi
NIM: 500013012

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Unversitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **"Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara".**

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

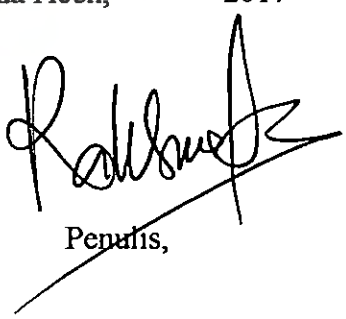
Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A**, selaku dosen pembimbing I dan Bapak **Dr. Agus Santosa, M.M**, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak **Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si**, selaku Direktur Progam Pascasarjana di Unversitas Terbuka Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.
3. Bapak **Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D.,** selaku Rektor Unversitas Terbuka Jakarta.

4. Seluruh dosen dan staf pengajar Unversitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawati Unversitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 2017



Penulis,

3. Kinerja Pegawai 31
B. Penelitian Terdahulu 35
C. Kerangka Berpikir 42
D. Operasionalisasi Variabel 44

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian 50
B. Populasi dan Sampel 50
C. Instrumen Penelitian 52
D. Prosedur Pengumpulan Data 53
E. Metode Analisa Data 53
F. Jadwal Penelitian 58

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian 60
B. Hasil 67
C. Pembahasan 95

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 97
B. Saran 98

DAFTAR PUSTAKA 100

DAFTAR LAMPIRAN 103

43378.pdf

DAFTAR TABEL

Halaman

1.1. Evaluasi Kinerja Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara 2015 2
2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian 48
3.1. Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen 52
3.2. Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016 59
4.1. Jenis Kelamin Responden 68
4.2. Pendidikan Terakhir Responden 68
4.3. Pangkat dan Golongan/Ruang 69
4.4. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1) 70
4.5. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2) 71
4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 73
4.7. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1) 74
4.8. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_2) 74
4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 75
4.10. Uji Normalitas Variabel Pelatihan 75
4.11. Uji Normalitas Variabel Kompetensi 76
4.12. Uji Normalitas Variabel Kinerja Pegawai 76
4.13. Hasil Rekapitulasi Mengenai Pelatihan 78
4.14. Hasil Rekapitulasi Mengenai Kompetensi 83
4.15. Hasil Rekapitulasi Mengenai Kinerja Pegawai 88
4.16. Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama 91
4.17. Analisis Regresi Linear Berganda 92
4.18. Hasil Uji sig t 93
4.19. Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F) 94

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam kedinasan yang dalam hal ini tempat penelitian adalah Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, dalam hal promosi jabatan maupun adanya pegawai baru, tentu membuat perubahan dalam kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara . Perubahan tersebut selain memiliki dampak positif di sisi lain dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia dengan sistematis agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan.Unsur Manajemen Sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2010:10).. Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting bagi instansi untuk bisa menjawab kesulitan atau tantangan yang ada. kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat mempertahankan instansi dari kesulitan yang dialami, bahkan sumber daya

manusia ini merupakan salah satu faktor yang dominan di dalam meningkatkan kinerja dan membuat instansi dapat berkembang dengan baik.

Dari pengamatan awal terlihat bahwa dari setiap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat masalah-masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain: kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, pemberian motivasi dan dukungan yang kurang/rendah dari instansi, kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan pegawainya, kurangnya keinginan dari pegawai untuk berubah menjadi lebih baik lagi dan instansi kurang member penghargaan kepada pegawainya, pegawai sering menghabiskan waktu dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya seperti bermain game, mendengarkan musik dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan awal, didapat data mengenai evaluasi kinerja Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dimana kerangka pengukuran kinerja di Pemerintah Kabupaten Aceh Utara dilakukan dengan mengacu pada Keputusan Kepala LAN Nomor 239/II/16/2/2014 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara 2015

Sasaran	Target 2015	Realisasi 2015	Nilai	Keterangan
1. Terlaksananya Perencanaan Infrastruktur	3	1	33,33	Tidak berhasil
2. Terpenuhinya kebutuhan prasarana jalan dan	9	7	77,78	berhasil

jembatan untuk mendukung kelancaran transportasi				
3. Meningkatnya Kualitas Pegawai Dalam Melaksanakan Administrasi	17	9	52,94	Tidak berhasil
4. Terpenuhinya Alat-Alat Berat di Dinas Cipta Karya	2	2	100	Sangat berhasil

Sumber: Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, 2016

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Pada sasaran 1 (satu) terdiri dari 3 kegiatan berdasarkan hasil pengukuran kinerja dengan total nilai capaian sasaran sebesar 33,33 dengan katagori Tidak Berhasil. Selengkapnya nilai capaian indikator pada sasaran 1 (satu) sesuai hasil pengukuran kinerja dijelaskan sebagai berikut :

1. Perencanaan Teknis Jalan dan jembatan

   Target tahun 2015 sebesar 40 Dokumen terealisasi sebesar 18 Dokumen, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 45% dengan katagori tidak berhasil.

2. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

   Target tahun 2015 sebesar 4 Dokumen/tahun terealisasi sebesar 2 Dokumen/tahun, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 50% dengan katagori tidak berhasil.

3. Program Pembangunan Sistem Informasi Up-Date Data Base Jalan dan Jembatan

Target tahun 2015 sebesar 4 Dokumen terealisasi sebesar 4 Dokumen, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

Pada Sasaran 2 (dua) terdiri dari 9 (sembilan) kegiatan dengan nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 77,78 dengan katagori berhasil. Selengkapnya nilai capaian pada sasaran 2 (dua) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Pembangunan Jembatan

   Target tahun 2015 sebesar 271 Meter terealisasi sebesar 271 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

2. Pembangunan Jalan

   Target tahun 2015 sebesar 51.107 Meter terealisasi sebesar 50.597 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 99% dengan katagori sangat berhasil.

3. Pembangunan Jembatan (Otsus)

   Target tahun 2015 sebesar 156 Meter terealisasi sebesar 85 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 54,49% dengan katagori tidak berhasil.

4. Pembangunan Jalan (Otsus)

   Target tahun 2015 sebesar 18.616 Meter terealisasi sebesar 18.616 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

43378.pdf

5. Pengawasan teknik (Otsus)

   Target tahun 2015 sebesar 17 Dokumen terealisasi sebesar 16 Dokumen, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 94,12% dengan katagori sangat berhasil.

6. Rehabilitasi/pemeliharaan jalan

   Target tahun 2015 sebesar 24.795 Meter terealisasi sebesar 24.795 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

7. Rehabilitasi/pemeliharaan jembatan

   Target tahun 2015 sebesar 1.045 Meter terealisasi sebesar 1.045 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

8. Rehabilitasi/pemeliharaan jalan (DAK)

   Target tahun 2015 sebesar 22.168 Meter terealisasi sebesar 23.578 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 106,36% dengan katagori sangat berhasil.

9. Pembinaan jasa konstruksi

   Target tahun 2015 sebesar tidak jadi karena defisit anggaran terealisasi sebesar tidak jadi karena defisit anggaran, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 0 % dengan katagori tidak berhasil.

Pada Sasaran 3 (tiga) terdiri dari 17 kegiatan dengan nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 52,94 dengan katagori sangat berhasil. Selengkapnya

43378.pdf

nilai capaian indikator sasaran pada sasaran 3 (tiga) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Penyediaan jasa surat menyurat

   Target tahun 2015 sebesar 250 lembar terealisasi sebesar 100 lembar, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 40% dengan katagori tidak berhasil.

2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik

   Target tahun 2015 sebesar 12 Bulan terealisasi sebesar 12 bulan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

3. Penyedian jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional

   Target tahun 2015 sebesar 7 Unit terealisasi sebesar 7 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

4. Penyediaan jasa administrasi keuangan

   Target tahun 2014 sebesar 18 orang terealisasi sebesar 8 orang, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 44,44% dengan katagori tidak berhasil.

5. Penyediaan jasa kebersihan kantor

   Target tahun 2015 sebesar 2807 m2 terealisasi sebesar 2807 m2, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

6. Penyediaan alat tulis kantor

   Target tahun 2015 sebesar 12 Bulan terealisasi sebesar 12 Bulan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

7. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

   Target tahun 2015 sebesar 12 Kegiatan terealisasi sebesar 5 Kegiatan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 41,67% dengan katagori tidak berhasil.

8. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

   Target tahun 2015 sebesar 208 Titik terealisasi sebesar 208 Titik, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan

   Target tahun 2015 sebesar 3 Media terealisasi sebesar 1 Media, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 33,3% dengan katagori tidak berhasil

10. Penyediaan bahan logistik kantor

    Target tahun 2015 sebesar 12 Bulan terealisasi sebesar 12 Bulan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil

11. Penyediaan makanan dan minuman

Target tahun 2015 sebesar 11 kali terealisasi sebesar 11 kali, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil

12. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah

    Target tahun 2015 sebesar 130 kali terealisasi sebesar 70 kali, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 53,85% dengan katagori tidak berhasil.

13. Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Fasilitas Kantor

    Target tahun 2015 sebesar 80 Unit terealisasi sebesar 35 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 43,75% dengan katagori tidak berhasil.

14. Kegiatan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Fasilitas Kantor

    Target tahun 2015 sebesar 1 kantor terealisasi sebesar 1 kantor, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

15. Kegiatan pengadaan kendaraan dinas/operasional

    Target tahun 2015 sebesar tidak jadi karena defisit anggaran terealisasi sebesar tidak jadi karena defisit anggaran, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 0 % dengan katagori tidak berhasil.

16. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapan

    Target tahun 2015 sebesar 204 Pasang terealisasi sebesar 204 Pasang, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

17. Bimbingan teknik implementasi peraturan perundang-undangan

    Target tahun 2015 sebesar tidak jadi karena defisit anggaran terealisasi tidak jadi karena defisit anggaran, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 0 % dengan katagori tidak berhasil.

Pada Sasaran 4 (empat) terdiri dari 2 (dua) kegiatan dengan nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 100 dengan katagori sangat berhasil. Selengkapnya nilai capaian indikator sasaran pada sasaran 4 (empat) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Rehababilitas/pemeliharaan alat-alat berat

   Target tahun 2015 sebesar 11 Unit terealisasi sebesar 11 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

2. Pengujian tanah dan geometrik bahan dan kontruksi

   Target tahun 2015 sebesar 3 Unit terealisasi sebesar 3 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

Keadaan evaluasi kinerja di atas perlu diperhatikan oleh Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara untuk lebih meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan juga peningkatan masalah manajemen. Manajemen akan berjalan dengan baik jika hal ini didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik dan berkompetensi. Selain itu sumber daya manusia yang kompetitif dan profesional akan menciptakan suasana kerja Instansi lebih bergairah dalam menghadapi berbagai macam tantangan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi akan menciptakan

berbagai kebijaksanaan yang terukur dan efektif bagi Instansi dalam rangka meningkatkan manajerial instansi disamping mampu menciptakan kepuasan bagi pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan pegawai (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama program pelatihan utama yang meliputi pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam atau diluar kota (*in or off house training*). Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang kerjanya.

Proses pelatihan merupakan upaya instansi untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pelatihan pekerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu.

Dengan adanya pelatihan tersebut, diharapkan kompetensi pegawai dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat

43378.pdf

meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi (Sutrisno, 2011, p. 228).

Berdasarkan latar belakang diatas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai "**Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara**".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besarkah pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara?

43378.pdf

2. Seberapa besarkah pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dapat dijadikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Pemerintahan yang terarah untuk pengembangan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang Pelatihan dan Kinerja Pegawai dan untuk meningkatkan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan penelitian ini.

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi instansi khususnya mengenai Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan pengetahuan mengenai Pelatihan dan Kompetensi.

43378.pdf

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik. Definisi pelatihan menurut Simamora adalah proses sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan perlu diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan serta perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Simamora, 2014, p. 342).

Program pelatihan biasanya dilakukan untuk berbagai tujuan, menurut Umar, program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu untuk pelaksanaan kebutuhan sekarang, dan juga bertujuan untuk menutup gap antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai pegawai dalam rangka mencapai sasaran kerja (Umar, 2013, p. 12).

Menurut Siagian, definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik (Siagian, 2012, p. 175).

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara antara lain :

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
b. Meningkatkan produktivitas kerja
c. Meningkatkan Kompetensi
d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
h. Menghindarkan keseragaman
i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai (Mangkunegara, 2006, p. 52).

Menurut Sikula tujuan dari pelatihan secara umum adalah sebagai berikut :

43378.pdf

a. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau level of performance naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi instansi.

b. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas pegawai yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

c. Meningkatkan ketetapan dalam human resources planning

Trainning yang baik dapat mempersiapkan pegawai untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam instansi sendiri.

d. Memperbaiki moral kerja

Apabila instansi menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghidari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

43378.pdf

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu instansi dan tenaga kerja/pegawai. Bagi pegawai mengikuti program pelatihan akan lebih memaksakan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan (Sikula, 2006).

Prinsip-prinsip pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan pekerja agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi instansi dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari. Pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dnegan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai.

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan pegawai untuk bekerja dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki pegawai. Menurut Dale (2003: 35), pengetahuan yang

dimiliki oleh seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang disadari, dan pengetahuan yang tidak disadari. Ketika seeorang menjalani kehidupannya, orang tersebut akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian akan ditambahkan ke dalam simpanan kognitifnya. Semua ini akan membentuk memori dan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu situasi atau orang lain. Ada pula pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan atau situasi khusus yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan untuk menjalankan tugas atau serangkaian tugas (Dale, 2013, p. 35). Dale juga berpendapat, keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing (Dale, 2013, p. 29).

Menurut Campbel yang disadur oleh Mangunhardjana, ciri pegawai yang memiliki kemampuan sebagai berikut:

a. Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelicahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengunpulkan

berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi, sedangkan kelincahan mental-berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

b. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

c. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk mengeluarkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang bahkan mengejutkan.

d. Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.

e. Orang yang kreatif mengatur rasa ingin tahunya secara baik, intelektualnya giat bekerja dan dinamis.

f. Orang yang berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantang.

g. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.

h. Orang yang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah

i. Orang yang mandiri (independent). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain (Mangunhardjana, 2006, p. 253).

Sesungguhnya langkah dalam program pelatihan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab berdasarkan tujuan itulah ditetapkan metode pelatihan yang mana akan dianut. Menurut Hasibuan, metode pelatihan yang dapat diberikan pada pegawai antara lain :

a. On The Job Training

Para peserta pelatihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode-metode latihan dibedakan dalam 2 cara, yaitu:

1) Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.

2) Cara formal yaitu supervisor menunjuk seseorang pegawai senior untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan pegawai senior.

b. Vestibule

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas satu bengkel yang biasa diselanggarakan dalam suatu instansi industri untuk

43378.pdf

memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demontration and Example*

Demontration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelesan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemontrasikan.

d. Simulation

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaanya.

f. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar (Hasibuan, 2012).

2. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti

43378.pdf

lain dari komptensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh instansi. Berdasarkan pengertian tersebut maka standar kompetensi karaywan adalah suatu pernyataan tentang kinerja yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi seorang pegawai sehingga layak disebut kompeten. Kompetensi dinyatakan sebagai perangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat mutlak dianggap mampu di instansi dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer, dkk yaitu : Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaanya (*an underlying characteristi`s of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*) (Pfeffer, Soetjipto, & Hani, 2013, p. 109).

Boyatzis mengemukakan bahwa "Kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan efektivitas atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaannya" (Boyatziz, 2015, p. 308). Davis mengemukakan "Kompetensi adalah cerminan dari keterampilan dan pengetahuan seseorang, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang banyak dibutuhkan oleh dunia usaha melalui penurunan biaya serta memberikan pelayanan yang lebih

baik kepada pelanggan dengan biaya yang lebih rendah/more for less" (Davis & Newstrom, 2012, p. 229).

Pengertian kompetensi dalam Ruky didefinisikan sebagai "Kombinasi/gabungan dari "pengetahuan", "keahlian/ keterampilan", dan "bakat, minat, sikap, dam sistem nilai" yang dituntut oleh tiap pekerjaan/jabatan yang ada dalam sebuah organisasi" (Ruky, 2006, p. 57).

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan, kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada pegawai, organisasi sebagai berikut:

a. Pegawai

1) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
2) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
3) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
4) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
5) Pilihan perubahan karir yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi

baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki.

6) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

7) Meningkatnya ketrampilan dan marketability sebagai pegawai.

b. Organisasi

1) Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada yang dibutuhkan.

2) Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.

3) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan instansi yang lebih khusus.

4) Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.

5) Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

6) Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.

43378.pdf

7) Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan (Rylatt, 2015, p. 120).

Ruky menyatakan, komponen-komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi adalah :

a. Motif (*motives*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisiten dipikirkan atau dikehendaki seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi dan tujuan.
b. Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau informasi.
c. Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
d. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
e. Keterampilan (*skills*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu (Ruky, 2006, pp. 104-105).

Senada dengan pendapat di atas, Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu (Hutapea & Thoha, 2008, p. 28).

43378.pdf

Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik" (Yunarsih, 2008, p. 23).

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi instansi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*Deklaratif*).

43378.pdf

2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*Procedural*).

3) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).

b. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Yuniarsih dan Suwatno bahwa: "Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental (Yunarsih, 2008, p. 23).

c. Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Gitosudarmo dan Sudita mengemukakan bahwa : "Perilaku kerja adalah

sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya" (Gitosudarmo, 2008, p. 23).

Amirullah menjelaskan bahwa : "Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang diorganisasi melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku" (Amirullah, 2012, p. 40).

d. Pengalaman kerja

Banyak instansi atau organisasi yang kerapkali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

Menurut Manullang, bahwa : "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang & Manulang, 2010, p. 84).

Sedangkan Knoers dan Hadinoto, mengemukakan bahwa: "Pengalaman kerja adalah sebagai suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi" (Knoers, 2011, p. 19).

Dari uraian diatas dapat ditetapkan pengertian kompetensi yang tepat untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemontrasikan kemampuan perilaku tersebut (Hasibuan, 2012). Ada beberapa tipe kompentensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakn tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
b. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

43378.pdf

c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan noverbal.

d. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain , dan menjadi tim player.

e. *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.

f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

g. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan sumber daya manusia bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat , mengusahakan umpan balik kinerja.

h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan

43378.pdf

pengiriman, bekerja dengan pelanggan. Membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas

j. *Business compentency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, ketrampilan mengambil keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

k. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.

l. *Technical competency*, kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

3. Kinerja Pegawai

Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat bergantung dari peran pegawai dalam bekerja.Menurut As'ad, Semakin bagus kinerja pegawai maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh instansi, sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka target yang telah ditetapkan instansi akan jauh dari yang diharapkan (As'ad, 2010, p. 105).

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta.Kinerja berasal dari bahasa job

performance atau actual perpormance (prestasi kerjaatau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006, p. 9).

Selanjutnya Sedarmayanti (2011:55) mengungkapkan bahwa :

> "Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjannya atau unjuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut memepengaruhi/ meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai."

Menurut Wahyudi (2006:7), kinerja ditampilkan dalam empat perspektif yang berbeda, yaitu :

a. *Financial perspective* (perspektif keuangan), yang menunjukan apakah strategi implementasi dan eksekusi memberikan kontribusi pada perbaikan laba/penerimaan.
b. *Customer perspective* (perspektif pelanggan), mendefinisikan pelanggan dan segmen pasar dimana unit usaha akan bersaing.
c. *Internal business process perspective* (perspektif proses usaha internal), melukiskan proses internal yang diperlukan untuk memberikan nilai bagi pelanggan dan pemilik.
d. *Learning and growth perspective* (perspektif pembelajaran dan pertumbuhan), mendefinisikan kapabilitas yang diperlukan induk organisasi untuk menciptakan pertumbuhan jangka panjang dan perbaikan.

43378.pdf

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja harus berhubungan langsung dengan analisis pekerjaan, menentukan output kinerja meliputi:

a. Unsur Prestasi Kerja

   Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai ini dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pegalaman, dan kesungguhan dan lingkungan kerja.

b. Unsur Tanggung Jawab

   Tangung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

c. Unsur Ketaatan

   Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

d. Unsur Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

e. Unsur Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang pegawai untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

f. Prakarsa

Prakarsa merupakan terjemahan dari initiative. Ia merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan (Ilyas, 2007, p. 118).

Menurut Mangkuprawira, peninjauan kinerja atau menilai kinerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja. Proses ini dilaksanakan pada setiap pegawai dan setiap pegawai berhak mengetahui bagaimana kinerja mereka dan manajemen berkewajiban memberi tahu mereka. Penilaian kinerja atau penilaian performance sering pula dikenal dengan istilah performance appraisal merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi performance pekerjaan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

Penilaian (*appraisal*) seharusnya menghasilkan gambaran akurat

43378.pdf

dari performance pekerjaan secara individu. Ukuran kinerja merupakan ukuran atau standar kinerja yang dapat diandalkan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga pada sistem penilaian dapat diandalkan atau dipercaya.

Ukuran kinerja yang baik harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a. Praktis, keterkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang adalah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
b. Kejelasan standar, standar adalah merupakan tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
c. Kriteria yang objektif, kriteria yang dimaksud adalah ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan Instrumen penilaian kinerja harus memenuhi syarat-syarat *reliability, relevance, sensitivity,* dan *practicality.*

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Sulbahri Madjir (2013), dengan judul: Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis terhadap Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Ketiga variabel bebas tersebut berjalan seiringan dengan variabel terikat, artinya makin tinggi Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dengan persamaan regresi berganda $\hat{Y}$ = -15,847 + 0,570X1+ 0,514X2 + 0,294X3 + e. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dengan nilai Korelasi (R) sebesar 0,907 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,822 atau 82,2 %. Kompetensi memberikan pengaruh yang terbesar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Pelatihan dan Budaya Organisasi. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dengannilai Korelasi (R) sebesar 0,902 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasiR Square sebesar 0,814 atau 81,4%. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dengan nilai

43378.pdf

Korelasi (R) sebesar 0,762 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasiR Square sebesar 0,581 atau 58,1% (Madjir, 2013).

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurul Ihsani Putri (2014), dengan judul: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung. Populasi dalam penelitian adalah supervisor PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung Sampel yang terpilih adalah 45 responden dengan menggunakan teknik probability sampling melalui pendekatan simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear sederhana , uji korelasi dan uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN yang sebesar 32%. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian PT PLN perlu mempertahankan elemen-elemen yang sudah dinilai baik dan perlu memperbaiki hal-hal yang masih kurang agar lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai PT PLN. Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Pegawai (Putri, 2014).

Selain penelitian di atas, berikut penelitian yang terangkum dalam jurnal internasional memiliki variable yang sama dengan penelitian ini, yaitu:

1. Elnaga & Imran (2013)

The research approach adopted for the study conforms to qualitative research, as it reviews the literature and multiple case studies on the importance of training in enhancing the performance of the workforce. Further the paper goes on to analyse and understand the theoretical framework and models related to employee development through training and development programs, and its effect on employee performance and on the basis of the review of the current evidence of such a relationship, offers suggestions for the top management in form of a checklist, appropriate for all businesses, to assess the employee performance and to find out the true cause(s) of the performance problem so the problem could be solved in time through desired training program. The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study. The study in hand provides brief overview of the literature about training effectiveness and how it contributes in enhancing the employee performance and ultimately concludes along with recommendation to give directions for future research by applying different level of analysis on exploring the impact of training practices on employee performance.

2. Ruslan Ade Kamis, Noermijati, Chiristin Susilowati (2013)

Hypothesis testing uses path analysis supported by SPSS version 15.0.Result of analysis indicates that organizational commitment, individual competence, and learning organization, has a direct, significant and positive influence on teacher performance. Indeed, result of research also confirms that the influence of organizational commitment on teacher performance through learning organization is quite significant and positive, and the influence of individual competence on teacher performance through learning organization is also quite significant and positive. A practical implication of this research is that every school organization has a strategy to improve teacher performance such that a teacher must build, improve, and maintain high organizational commitment, and continually develop individual competence with a strategy of creating learning organization such that it will then improve teacher performance.

3. Lotunani, Idrus, Afnan, & Setiawan (2014)

The purpose of the research is to analyze and describe the effect of competence on commitment, performance and satisfaction with reward as a moderating variable. The research has been carried out in Kendari city government. The study focuses on designing work plans in Kendari City government, South East Sulawesi. To analyze the data, the study uses 152 respondents and applies Structural Equation Model on the basis of Partial least Square (PLS). The result of the research shows that the path coefficient of civil servant performance toward their satisfaction mediated

by reward is not significant. It means that the reward that is given to the government workers on the basis of their performances does not necessarily effect on their satisfaction, this is because the respondents of the research are civil servants working in government organization, where the rewards are not the most priorities in increasing civil servants satisfaction.

4. Diab & Ajlouni (2015)

The purpose of this study is to test The Influence of Training on The Employee's Performance and The Quality of Medical Services on Jordanian Private Hospitals). The data of this study were collected through a (380) questionnaire distributed for all types of job in the Jordanian private hospitals). Grynbach constancy coefficients reached 79%, Percentages, means, standard deviation, ANOVA, and, multiple regressions analysis were used to test the study hypotheses, the results indicate that there's a strong relationship between the training component in general and the independent variables (application the stages of training process, training programs diversity, and used modern technology in training programs), there is a variation influence of the training component (combined) on the Performance of workers, quality of medical services, and organizational commitment. And the most influential on is the quality of medical services, the lowest influential one is the organizational commitments, and there's no influence of the used modern technology in training programs as one of the training component on the

organizational commitments. On the light of the study results the following recommendations may be submitted create an appropriate regulatory climate, annual training plan, for the process of training and providing appropriate incentives for the trainees, increased the budget allocated for training, in the Jordanian private hospitals, give workers opportunity to choose the training programs, and rationalized administrativedecisions regarding the training programs.

5. Subari & Riady (2015)

There are nine hypotheses as follows: (1) training directly affects the performance; (2) competencedirectly affects the performance;(3) motivation directly affects the performance;(4)internal communication moderates the significance effect of training on performance;(5) internal communication moderates the significance effect of competence on performance;(6) internal communication moderates the significance effect of motivation on performance;(7) training affects the competence;(8) training affects the motivation; and (9) motivation affects the competence. This applied ex-planatory research used the hypothetical-deductive method and structural equation model (SEM) supported by LISREL analysis. This study was conducted by taking the employee population with a sample of 197 employees that distributed in 12 PDAM in East Java. The sampling technique used is random sampling. Data was gathered using questionnaires completed by respondents for the variables of training, competence, achievement motivation, and internal communication, using

43378.pdf

semantic differential with range scale of 1 to 7; for the performance data collected from company officials in charge of the performance appraisal. The results of this study indicate that all hypotheses confirmed except hypothesis three because motivation not significant directly influence performance. It also led to the hypothesis six "the significance of internal communication moderates the effect of motivation on performance" not tested.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan sumberdaya manusia yang baik, yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu dibutuhkan kompetensi yang tinggi, kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi sangat dibutuhkan oleh pegawai uantuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Sementara untuk meningkatkan kompetensi, dibutuhkan pelatihan yang sesuai dengan tugas-tugas pegawai. Pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan.

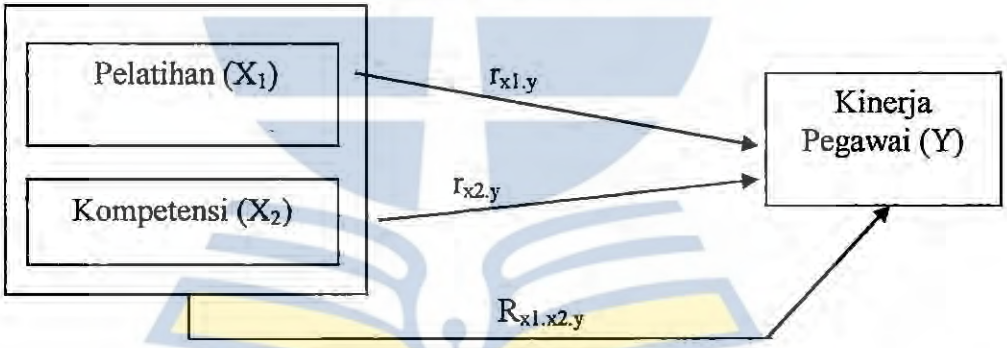
Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki pegawai seperti

43378.pdf

pengetahuan, keterampilan, atau sikap dan semangat kerja yang ada pada pegawai (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada pada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara
2. Terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.
3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah pelatihan yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan pelatihan yang ada pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas pertama ini berdasarkan pendapat Dale (2013) adalah:

1. Keterampilan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Menjalankan tugas
   b. Mengadakan variasi

2. Pengetahuan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Kelincahan mental berpikir dari segala arah dan ke segala arah
   b. Fleksibel konsep
   c. Kecakapan
   d. Bekerja keras
   e. Mampu berkomunikasi
   f. Rasa ingin tahu tentang pengetahuan

43378.pdf

g. Terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru

h. Arah hidupnya mantap dan mandiri

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah kompetensi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan kompetensi yang ada pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

Kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan efektivitas atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas kedua ini berdasarkan pendapat Ruky (2006) adalah:

1. Motif

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Mengarahkan

   b. Membimbing

2. Karakter pribadi

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Konsisten

3. Konsep diri

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Sikap

   b. System nilai

43378.pdf

4. Pengetahuan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Informasi

b. Lingkup pekerjaan

5. Keterampilan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Kemampuan menyelesaikan tugas teknis

b. Kemampuan menyelesaikan tugas manajerial

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel terikat ini berdasarkan pendapat Ilyas. Y. (2007) adalah:

1. Prestasi Kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Kecakapan

b. Melebihi standar

43378.pdf

2. Tanggung jawab

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Kesanggupan

   b. Mencari tata kerja baru

3. Ketaatan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Taat pada aturan

   b. Taat pada perintah

4. Kejujuran

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Menjalankan tugas dengan tulus hati

   b. Tidak menyalahgunakan wewenang

5. Kerjasama

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja

   b. Dapat bekerja sama dengan orang lain

Dalam penelitian ini definisi operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X_1) Sumber: Dale (2013)	Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang	Keterampilan	1) Menjalankan tugas 2) Mengadakan variasi
		Pengetahuan	3) Kelincahan mental berpikir dari segala arah dan ke segala arah 4) Fleksibel konsep 5) Kecakapan 6) Bekerja keras 7) Mampu berkomunikasi 8) Rasa ingin tahu tentang pengetahuan 9) Terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru 10) Arah hidupnya mantap dan mandiri
Kompetensi (X_2) Sumber: Ruky (2006)	Kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan efektivitas atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaannya	Motif	1) Mengarahkan 2) Membimbing
		Karakter pribadi	3) Konsisten
		Konsep diri	4) Sikap 5) System nilai
		Pengetahuan	6) Informasi 7) Lingkup pekerjaan
		Keterampilan	8) Kemampuan menyelesaikan tugas teknis 9) Kemampuan menyelesaikan tugas manajerial

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Ilyas (2007)	Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Prestasi Kerja	1) Kecakapan 2) Melebihi standar
		Tanggung jawab	3) Kesanggupan 4) Mencari tata kerja baru
		Ketaatan	5) Taat pada aturan 6) Taat pada perintah
		Kejujuran	7) Menjalankan tugas dengan tulus hati 8) Tidak menyalahgunakan wewenang
		Kerjasama	9) Mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja 10) Dapat bekerja sama dengan orang lain

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dan sekaligus menguji hipotesis. Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian mencakup serangkaian keputusan bagaimana penelitian akan dilakukan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan

43378.pdf

penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah adalah 170 orang pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara.

2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Muyanto & Wulandari, 2010). Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{170}{1+170\ (0{,}05)^2} = \frac{170}{1{,}43}$$

n = 119,30 dibulatkan menjadi 119

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan (e = 5%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 119 sampel.

43378.pdf

C. Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada masing-masing penyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai (Riduwan, 2012, p. 16).

Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan (2012,p.16)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian ini, Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survei ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (responden) untuk diisi, di berikan kepada responden yang terdiri dari beberapa pertanyaan mengenai pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai.

E. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji normalitas. Tahap ketiga, Frekuensi Data. Tahap keempat, melakukan analisis kuantitatif. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat–tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2006, p. 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel

43378.pdf

yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.

b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir, 2009, p. 162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006, p. 154).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer

43378.pdf

program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > 0.6$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.

b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif > 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

2. Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

3. Pengujian Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov (Muyanto & Wulandari, 2010). Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed p > a berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2-tailed p < a berarti data tidak normal.

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui

43378.pdf

lebih lanjut besarnya variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Koordinasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti Koordinasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2007, p. 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

43378.pdf

Dimana :

$\hat{Y}$ =Kinerja Pegawai

X_1 =Pelatihan

X_2 = Kompetensi

b_1, b_2 =Koefisien regresi

e =Residual.

5. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan α = 5 persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- Jika sig t_{hitung} > **0,05** maka **Ho** diterima artinya tidak ada pengaruh Signifikan.
- Jika sig t_{hitung} < **0,05** maka **Ho** ditolak artinya ada pengaruh signifikan.

43378.pdf

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015). Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikasi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- Ho = diterima jika sig F_{hitung} > dari **0,05** artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Ho = ditolak jika sig F_{hitung} < dari **0,05** artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

F. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Desember 2015 tahun s/d April 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

43378.pdf

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016

No	Kegiatan	BULAN				
		Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Tesis					
5	Ujian Tesis					

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambar Umum Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara

Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 2 Tahun 2008, Kepala Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Aceh Utara melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Utara dan mempunyai tugas melakukan tugas umum pemerintahan di bidang jalan, jembatan, pemeliharaan, peralatan dan perbekalan sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dari Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara adalah melakukan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang jalan, jembatan, pemeliharaan, peralatan dan perbekalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan fungsi dari Dinas tersebut adalah :

a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Cipta Karya sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati.
b. Pelaksanaan pelayanan umum, ketatausahaan, pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data, penyusunan rencana dan program Dinas.

c. Pengkoordinasian dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah, jangka panjang yang berhubungan dengan infrastruktur Bidang Cipta Karya.
d. Pengendalian pelaksanaan kegiatan Bidang Cipta Karya.
e. Pelaksanaan, pembinaan, pengevaluasian, pengendalian dan kompetensi bidang pembangunan jalan dan jembatan, peningkatan, pemeliharaan jalan, jembatan.
f. Pelaksanaan inventarisasi, evaluasi, penelitian pelaksanaan rencana program/proyek pembangunan.
g. Pembinaan unit pelaksana teknis Dinas, dan
h. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan fungsinya Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara mempunyai kewenangan sebagai berikut :

a. Merencanakan pembangunan dan pemeliharaan jalan Kabupaten/dan lintas kecamatan.
b. Menyusun dan menetapkan jaringan transportasi jalan Kabupaten/dan lintas kecamatan.
c. Melaksanakan rumusan perencanaan, kebijaksanaan teknis pembangunan, pengelolaan, pembinaan umum, pemberian bimbingan dan perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati.
d. Melaksanakan kompetensi dan pengendalian teknis di bidang Cipta Karya.

e. Melakukan pembinaan dan bimbingan yang bersifat teknis terhadap institusi yang menangani Cipta Karya.

f. Melaksanakan penanganan penanggulangan kerusakan jalan dan jembatan akibat bencana alam.

g. Melakukan pengujian, pengembangan dan pengelolaan peralatan dan perbekalan.

h. Melaksanakan pengembangan Cipta Karya serta pengaturan pelayanan jasa pengujian mutu konstruksi.

3. Visi dan Misi

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, maka ditetapkanlah Visi sebagai berikut :

"Terwujudnya Insfrastruktur dan Jembatan yang Bermanfaat bagi Masyarakat (Berkah)".

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan Visi yang ditetapkan. Dengan demikian Misi merupakan suatu penjabaran tentang apa yang harus dilakukan, agar Visi yang telah disepakati bersama dapat dicapai. Dengan Misi ini diharapkan segenap Pegawai/Karyawati Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dalam

penyelenggaran pemerintahan. Untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan cita-cita sebagaimana tergambar dalam Visi yang ditetapkan di atas, maka Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara menetapkan 6 (enam) Misi sebagai berikut :

a. Meningkatkan kualitas aparatur Dinas Cipta Karya yang kredibel;
b. Menyusun strategi program prioritas perencanaan dan pelaporan;
c. Meningkatkan sarana dan prasarana Dinas Cipta Karya;
d. Mengupayakan insfratruktur jalan dan jembatan yang mantap untuk kelancaran arus trasportasi;
e. Melakukan pembinaan jasa kontruksi dan perizinan; dan
f. Meningkatkan secara terus menerus kinerjaDinas Cipta Karya dengan menerapkan sistem Manajemen Mutu (SMM).

4. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai 5 tahun, tujuannya bersifat lebih nyata dan mengarah pada suatu titik terang pencapaian hasil. Agar dapat mencapai tujuan tersebut suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuan terutama kemampuan untuk berkompetisi. Kemampuan berkompetisi akan tumbuh dalam organisasi apabila terdapat rumusan tentang tujuan jangka menengah yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Perumusan tujuan bukan hal yang terpisah dari perumusan Visi dan Misi tetapi merupakan penjabaran secara nyata dari perumusan Visi dan Misi suatu organisasi yang sangat idealistik.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara menetapkan beberapa tujuan sebagai berikut :

a. Menentukan tahapan proses perencanaan sesuai dengan ketentuan teknis dan prosedur yang sistematis dengan standar yang konsisten sehingga memudahkan pelaksanaan dan pengawasan
b. Meningkatnya prasarana jalan dan jembatan yang efisien dan berkualitas.
c. Meningkatnya kesadaran pegawai Dinas Cipta Karya untuk melaksanakan administrasi yang tertib, teratur dan efisien.
d. Terwujudnya fasilitas yang memadai.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis.

Fokus utama sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber dana (APBD) dan daya (sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan lain-lain) dalam bentuk kegiatan sasaran bersifat spesifik, dapat dinilai, diukur, menantang, dapat dicapai dan berorientasi pada hasil serta dalam periode tahunan.

Dari uraian tersebut diatas, maka Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara menetapkan sasaran antara lain :

a. Terlaksananya perencanaan infrastruktur.
b. Terpenuhinya kebutuhan prasarana jalan dan jembatan untuk mendukung kelancaran transportasi.

43378.pdf

c. Meningkatnya kualitas pegawai dalam melaksanakan administrasi.

d. Terpenuhinya alat-alat berat di Dinas Cipta Karya.

Adapun kebijakan yang telah ditetapkan Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut :

a. Melakukan perencanaan teknis detail desain dan pengawasan/supervisi pembangunan fisik prasarana.

b. Pembentukan tim monitoring dan evaluasi.

c. Pelaksanaan kegiatan bidang pengembangan jalan dan jembatan.

d. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

e. Pengadaan dan pemeliharaan alat-alat berat.

5. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Utara Nomor 20 Tahun 2010, struktur organisasi Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara terdiri dari :

a. Kepala Dinas

b. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur pembantu Kepala Dinas Cipta Karya di bidang sekretariat dan mempunyai tugas melakukan pengelolaan di bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, tatalaksana dan keuangan di lingkungan Dinas Cipta Karya.

Sekretariat, terdiri dari :

1) Sub Bagian Umum;

2) Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana; dan

3) Sub Bagian Keuangan.

c. Bidang Program dan Pelaporan

Bidang Program dan Pelaporan adalah unsur pelaksana teknis di bidang program dan pelaporan dan mempunyai tugas melakukan penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

Bidang Program dan Pelaporan, terdiri dari :

1) Seksi Data dan Informasi;
2) Seksi Penyusunan Program; dan
3) Seksi Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan.

d. Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan adalah unsur pelaksana teknis di bidang pembangunan jalan dan jembatan wilayah Kabupaten Aceh Utara, mempunyai tugas melakukan pembangunan jalan dan jembatan serta pemanfaatan dan rekomendasi perizinan di wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, terdiri dari :

1) Seksi Pembangunan Jalan;
2) Seksi Pembangunan Jembatan; dan
3) Seksi Pemanfaatan dan Perizinan.

e. Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan adalah unsur pelaksana teknis di bidang pemeliharaan jalan dan jembatan wilayah Kabupaten Aceh Utara, mempunyai tugas melakukan pemeliharaan

jalan dan jembatan serta jasa konstruksi di wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, terdiri dari :

1) Seksi Pemeliharaan Jalan;
2) Seksi Pemeliharaan Jembatan; dan
3) Seksi Jasa Konstruksi.

f. Bidang Pengujian dan Peralatan

Bidang Pengujian dan Peralatan adalah unsur pelaksana teknis dibidang pengujian dan peralatan, mempunyai tugas melakukan penelitian uji tanah, geoteknik, bahan, konstruksi, pengelolaan peralatan dan perbekalan.

Bidang Pengujian dan Peralatan, terdiri dari :

1) Seksi Uji Tanah dan Geoteknik;
2) Seksi Uji Bahan dan Konstruksi; dan
3) Seksi Peralatan dan Perbekalan.

B. Hasil

1. Deskriptif Demografi Responden

Deskripsi demografi responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, dimana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok responden yaitu: jenis kelamin, pendidikan dan Golongan/Ruang.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara. Sampel yang diambil berjumlah 119 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Absolut	Presentase
Perempuan	38	31,93%
Laki-Laki	81	68,07%
Jumlah	119	100%

Sumber : Data Premier yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 81 responden atau sebesar 68,07%, sedangkan sisanya sebanyak 38 responden atau 31,93% dipenuhi oleh jenis kelamin perempuan. Artinya, dalam penelitian ini sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Absolut	Presentase
Pasca Sarjana (S2)	5	4,2%
Sarjana (S1)	50	42,0%
Sarjana Muda (D3)	15	12,6%
SLTA	45	37,8%
SLTP	2	1,7%
SD	2	1,7%
Jumlah	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Pasca Sarjana sebanyak 5 responden atau sebesar

4,2%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Sarjana sebanyak 50 responden atau sebesar 42%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Sarjana Muda sebanyak 15 responden atau sebesar 12,6%, Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SLTA sebanyak 45 responden atau sebesar 37,8%, Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SLTP sebanyak 2 responden atau sebesar 1,7%, kemudian responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 2 responden atau sebesar 1,7%. Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja. Dari data di atas terlihat mayoritas responden yang mengisi kuesioner sebagian besar berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Diharapkan dengan banyaknya Sarjana (S1) yang dimiliki Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara, kinerja yang dihasilkan dapat terus ditingkatkan di masa datang.

Tabel 4.3
Pangkat dan Golongan/Ruang

Gol	Absolut	Presentase
Golongan IV	6	5,04%
Golongan III	60	50,42%
Golongan II	48	40,34%
Golongan I	5	4,20%
	119	100.00%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pangkat dan golongan, dalam penelitian ini sebagian besar

responden bergolongan III sebanyak 60 orang atau 50,42%, urutan kedua responden dengan golongan II sebanyak 48 orang atau 40,34% dan urutan ketiga, responden bergolongan IV sebanyak 6 orang atau 5,04% serta urutan terakhir berasal dari pegawai golongan I sebanyak 5 orang atau 4,2%. Seluruh PNS pada dasarnya diangkat dalam suatu jabatan dan sekaligus menegaskan bahwa seluruh PNS hendaknya menduduki suatu jabatan. Jabatan dimaksud adalah Jabatan Struktural dan jabatan fungsional. **Jabatan Struktural** adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Sedangkan **Jabatan Fungsional** adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dari data di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari golongan III sehingga diharapkan dengan responden yang berasal dari golongan III ini dapat meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

2. Analisis Data

a. Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk hasil uji validitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Pelatihan (X_1), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* (N =30) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas
Variabel Pelatihan (X_1)

Pernyataan	Pelatihan (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,370	0,361	Valid
2	0,558	0,361	Valid
3	0,473	0,361	Valid
4	0,649	0,361	Valid
5	0,447	0,361	Valid
6	0,427	0,361	Valid
7	0,604	0,361	Valid
8	0,757	0,361	Valid
9	0,633	0,361	Valid
10	0,504	0,361	Valid

Dengan df = N - 2 atau df 30 - 2 = 28 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Pelatihan (X_1), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Pelatihan (X_1) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Pelatihan (X_1) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10

butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

b) Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kompetensi (X_2), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* (N =30) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas
Variabel Kompetensi (X_2)

Pertanyaan	Kompetensi (X_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,733	0,361	Valid
2	0,805	0,361	Valid
3	0,772	0,361	Valid
4	0,757	0,361	Valid
5	0,691	0,361	Valid
6	0,793	0,361	Valid
7	0,747	0,361	Valid
8	0,886	0,361	Valid
9	0,825	0,361	Valid
10	0,713	0,361	Valid

Dengan df = N - 2 atau df 30 - 2 = 28 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kompetensi (X_2), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Kompetensi (X_2) dapat

dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kompetensi (X_2) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

c) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Pegawai (Y), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* (N =30) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Kinerja Pegawai (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,496	0,361	Valid
2	0,693	0,361	Valid
3	0,721	0,361	Valid
4	0,621	0,361	Valid
5	0,534	0,361	Valid
6	0,550	0,361	Valid
7	0,628	0,361	Valid
8	0,656	0,361	Valid
9	0,790	0,361	Valid
10	0,634	0,361	Valid

Dengan df = N - 2 atau df 30 - 2 = 28 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk

melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

2) Uji Reliabilitas

Untuk hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1)

Uji Reliabilitas variabel Pelatihan (X_1) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,845. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis (0,845 > 0.6) maka variable Pelatihan (X_1) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas
Variabel Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,845	10

b) Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_2)

Uji Reliabilitas variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,945. Karena nilai cronbach's alpha lebih

besar daripada nilai kritis (0,945 > 0.6) maka variable Kompetensi (X_2) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas
Variabel Kompetensi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	10

c) Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,889 Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis (0,889 > 0.6) maka variable Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,889	10

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

1) Variabel Pelatihan (X1)

Table 4.10
Uji Normalitas Variabel Pelatihan

		Pelatihan (X1)
N		119
Normal Parameters[a,b]	Mean	37,0084
	Std. Deviation	10,19430
Most Extreme Differences	Absolute	0,157
	Positive	0,120
	Negative	-0,157
Test Statistic		0,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,184

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Pelatihan (X1) adalah 0,184. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian (p>0,05), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

2) Variabel Kompetensi (X2)

Table 4.11
Uji Normalitas Variabel Kompetensi

		Kompetensi (X2)
N		119
Normal Parameters[a,b]	Mean	38,9160
	Std. Deviation	10,11592
Most Extreme Differences	Absolute	0,187
	Positive	0,159
	Negative	-0,187
Test Statistic		0,187
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,564

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kompetensi (X2) adalah 0,564. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian (p>0,05), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Table 4.12
Uji Normalitas Variabel Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Pegawai (Y)
N		119
Normal Parameters[a,b]	Mean	40,3277
	Std. Deviation	9,63320
Most Extreme Differences	Absolute	0,182
	Positive	0,158
	Negative	-0,182
Test Statistic		0,182
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,873

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,873. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p>0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

c. Frekuensi Data

Pada nilai rata-rata dari masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden dikelompokkan ke dalam range. Penentuan range dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 119 orang, maka:

Skor tertinggi = 119 X 5 = 595

Skor terendah = 119 X 1 = 119

Sehingga range untuk hasil survei = $\frac{595-119}{5}$ = 95,2

Range skor:

119– 214,2 = sangat rendah

214,3 – 309,5 = rendah

309,6 – 404,8 = cukup rendah

404.9 – 500,1 = tinggi

500,2 – 595 = sangat tinggi

1) Variabel Pelatihan (X1)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pelatihan, yaitu:

Table 4.13
Hasil Rekapitulasi Mengenai Pelatihan

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pegawai perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	40 (200)	47 (188)	23 (69)	9 (18)	-	475
2.	Program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik	35 (175)	41 (164)	18 (54)	19 (38)	6 (6)	437
3.	Ditinjau dari aspek pengetahuan, maka tujuan pelatihan yang diikuti pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta tersebut pada masalah atau perkara yang dihadapi dalam pekerjaan	42 (210)	24 (96)	31 (93)	12 (24)	10 (10)	433

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
4.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai yang baik	40 (200)	35 (140)	19 (57)	18 (36)	7 (7)	440
5.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan yang ditangani selama ini atau pekerjaan yang baru	60 (300)	22 (88)	15 (45)	16 (32)	6 (6)	471
7.	Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai	43 (215)	29 (116)	21 (63)	18 (36)	8 (8)	438
8.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai terhadap aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai	41 (205)	44 (176)	12 (36)	17 (34)	5 (5)	456
9.	Pegawai menerima dengan baik dan senang bila ada masukan, kritikan ataupun teguran baik dari rekan kerja terutama dari atasan	30 (150)	42 (168)	21 (63)	12 (24)	14 (14)	419
10.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat mengurangi hal yang tidak perlu, dan pegawai bekerja lebih mandiri	26 (130)	24 (96)	28 (84)	28 (56)	13 (13)	379
	Rata-rata Skor						440,4

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 440,4 yang berarti Pelatihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa Pelatihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara sudah baik, hal tersebut terbukti bahwa dengan program pelatihan, pegawai merasa memiliki tambahan keterampilan dan pengetahuan untuk menunjang tugas yang diberikan instansi.

Dari Tabel 4.13 tampak bahwa pernyataan "pegawai perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya" merupakan skor tertinggi yaitu 475. Setelah instansi merekrut pegawai, sebaiknya pegawai tersebut dilatih dengan keterampilan dasar yang harus mereka miliki untuk menjalankan pekerjaan di instansi. Khususnya untuk menguasai budaya instansi, komunikasi dan interaksi di internal instansi, manajemen waktu, manajemen marah, keterampilan bekerja sama, keterampilan menjalankan peran dan fungsi organisasi, dan keterampilan untuk selalu produktif, efektif, bersama integritas dan etika. Semua ini harus diajarkan dan dilatih secara terus-menerus sehingga pegawai menjadi ekselen untuk berkontribusi secara profesional kepada instansi. Instansi tidak hanya cukup menyerahkan tanggung jawab pekerjaan kepada pegawai, tanpa melengkapi

mereka dengan sebanyak mungkin keterampilan dasar agar para pegawai tersebut mampu berprestasi dan sukses di tempat kerja. Biasanya, pegawai baru hasil lulusan perguruan tinggi, memiliki pengetahuan yang sangat memadai, tapi memiliki keterampilan dasar yang sangat minim, serta tidak memiliki pengalaman untuk berkomunikasi kepada stakeholder melalui panduan etika bisnis dan etika kerja yang profesional. Dalam hal penguasaan keterampilan dasar, pegawai yang sudah sangat berpengalaman pun sering sekali sangat minim kemampuan keterampilan dasarnya. Akibatnya, mereka menjadi sumber daya manusia yang menghambat kualitas dan pelayanan kerja terbaik di tempat kerja. Di sini, instansi harus turun ke sebuah awal untuk melatih kembali setiap pegawai yang miskin keterampilan dasar tersebut dengan berbagai keterampilan dasar, agar mereka bisa menjadi pribadi-pribadi unggul yang menciptakan kualitas kerja dan pelayanan kerja terbaik di dalam organisasi. Keterampilan dasar pegawai bisa hard skill atau pun soft skill. Untuk hard skill biasanya tidak sulit, dan instansi dengan sangat mudah mampu melakukan evaluasi dan penilaian atas kemampuan hard skill pegawai. Tetapi, hal ini tidak berlaku untuk penilaian terhadap soft skill. soft skill seperti kemampuan interpersonal, kecerdasan emosional, kecerdasan integritas, dan kecerdasan etika tidaklah mudah untuk dinilai. Para penilai soft skill juga tidak bisa sembarangan orang, sebab di dalam soft skill semua

hal-hal akan saling berkaitan dan menyatu ke dalam kepribadian seseorang secara unik, sehingga diperlukan penilai dengan kepribadian dewasa yang tercerahkan oleh empati dan nilai-nilai positif kehidupan (Djajendra, 2011).

Kemudian diikuti oleh pernyataan "program pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan yang ditangani selama ini atau pekerjaan yang baru" dengan skor 471. Peranan program pelatihan dan pengembangan pegawai sangatlah penting dalam instansi, tidak peduli seberapa tinggi posisinya. Tanpa sumber daya manusia tersebut, visi dan misi organisasi tidak akan dapat dicapai. Untuk memberikan pelatihan pada para pegawai terlebih dahulu harus diketahui keahlian yang dibutuhkannya. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan kepada mereka yang tidak mempunyai minat, bakat dan pengalaman, kemungkinan berhasil sedikit sekali. Oleh karena itulah sangat perlu diadakan seleksi, sehingga program dari pelatihan dapat di arahkan atau ditujukan untuk mencapai keahlian itu. Suatu pelatihan yang tidak disesuaikan dengan bakat, minat dan lapangan kerja pegawai, berakibat merugikan berbagai pihak, yaitu pegawai, instansi dan masyarakat.

Selanjutnya pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan "program pelatihan yang diberikan kepada pegawai menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai terhadap aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai" dengan skor 456. Instansi memandang pentingnya diadakan program pelatihan sebab pada saat ini pegawai merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sekali para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya pegawai dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan pegawai mampu mengembangankan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

2) Variabel Kompetensi (X2)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kompetensi, yaitu:

Table 4.14
Hasil Rekapitulasi Mengenai Kompetensi

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pegawai berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan	59 (295)	31 (124)	13 (39)	11 (22)	5 (5)	485
2.	Mampu membimbing pegawai lain dalam melaksanakan tugasnya	62 (310)	25 (100)	9 (27)	17 (34)	6 (6)	477
3.	Pegawai mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu	59 (295)	34 (136)	15 (45)	5 (10)	6 (6)	492
4.	Pegawai berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan	67 (335)	23 (92)	15 (45)	8 (16)	6 (6)	494
5.	Pegawai percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi	57 (285)	22 (88)	18 (54)	16 (32)	6 (6)	465
6.	Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari system kerja yang ada	53 (265)	33 (132)	19 (57)	9 (18)	5 (5)	477
7.	Pegawai mendapatkan informasi dengan baik Job Desc, hingga dapat memahami pekerjaanya dengan baik	49 (245)	38 (452)	10 (30)	13 (26)	9 (9)	462
8.	Pegawai mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaanya	38 (190)	34 (136)	20 (60)	17 (34)	10 (10)	430
9.	Pegawai mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya	50 (250)	23 (92)	16 (48)	18 (36)	12 (12)	438

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
10.	Pegawai mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya	33 (165)	27 (108)	32 (96)	15 (30)	12 (12)	411
	Rata-rata Skor						463,1

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 463,1 yang berarti kompetensi di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa kompetensi yang ada di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara secara umum sudah baik, hal tersebut terlihat bahwa pegawai mampu melakukan tugas-tugasnya dengan meminimalis kesalahan yang dilakukan.

Dari Tabel 4.14 tampak bahwa pernyataan "pegawai berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan" merupakan skor tertinggi yaitu 494. Sebagai seorang pegawai dituntut melakukan pekerjaan setiap hari dan setiap ditugaskan, bila tugas ini dilakukan tanpa terjadi kesalahan, maka kinerja pegawai tersebut akan mudah diukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya bila pekerjaan tidak dilakukan dengan tertib dan teratur,

maka sangat berpengaruh terhadap capaian hasil kerja organisasi tersebut.

Selanjutnya diikuti oleh pernyataan "pegawai mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu" dengan skor 492. Waktu pada hakekatnya adalah nikmat dan karunia yang sangat berharga dalam menjalani hidup ini. Siapa yang dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya maka ia akan menjadi orang yang berhasil dalam hidupnya. Ketika kita berada dalam kesibukan yang mengasyikkan dan menyenangkan rasanya waktu berjalan begitu cepat, namun sebaliknya kalau kita berada dalam situasi yang tidak menyenangkan atau sedang menunggu sesuatu maka waktu rasanya berjalan begitu lambat, padahal waktu berjalan dengan kecepatan yang sama. Atau pada saat kita bekerja dengan target waktu yang harus kita tepati, maka rasanya kita berkejar-kejaran dengan waktu. Oleh karena itu kita harus mengerjakannya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Bahkan kadang kita harus mengorbankan apa saja dalam berjuang untuk mengejar waktu, misalnya kita harus berjibaku di tengah kemacetan, atau di saat lain kita mengorbankan waktu makan atau waktu istirahat. Sebaiknya kita mengerjakan pada saat yang tepat demi waktu bebas yang lebih lama. Kita akan mampu menuntaskan pekerjaan jauh lebih cepat dengan cara memfokuskan pekerjaan kita pada waktu yang paling menguntungkan ketimbang kita mengerjakan banyak pekerjaan tapi tidak fokus. Misalnya kita

memfokuskan satu pekerjaan di pagi hari dimana kita masih segar dan penuh konsentrasi, maka pekerjaan tersebut akan lebih cepat selesai dan di jam siang kita bisa melangkah ke pekerjaan berikutnya. Orang yang berhasil mengelola waktunya di kantor secara efisien, akan menjadi sebuah keunggulan tersendiri bagi yang bersangkutan dibanding orang lain. Dengan demikian ia memiliki waktu luang yang lebih untuk melakukan hal-hal yang lebih bermanfaat bila dibandingkan dengan teman-temannya yang masih berkutat menyelesaikan tugasnya (BPPK, 2013).

Kemudian pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan "pegawai berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan" dengan skor 485. Dalam bersosialisasi dan berorganisasi, kemampuan mengarahkan mitra kerja memiliki kedudukan yang penting karena esensi dari kehidupan sosial dan berorganisasi adalah kesepakatan bekerjasama. Tidak ada organisasi tanpa ada interaksi sosial kerjasama. Bahkan dalam pemberdayaan organisasi, kerjasama adalah tujuan akhir dari setiap program pemberdayaan. Manajer akan ditakar keberhasilannya dari seberapa mampu ia menciptakan kerjasama di dalam organisasi (*intern*), dan menjalin kerja sama dengan pihak-pihak di luar organisasi (*ekstern*). Kemampuan mengarahkan mitra kerja akan menimbulkan keharmonisan, masing-masing pegawai dituntut memang saling membutuhkan satu sama lain. Oleh karena itu keharmonisan pasti

akan terjain. Dengan mengarahkan mitra kerja semua pekerjaan yang begitu berat akan terselesaikan dengan waktu yang sangat cepat, karena dilakukan secara bersama-sama. Masing-masing orang saling tolong menolong bahu-membahu dalam melaksanakan pekerjaan. Kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

3) Variabel Kinerja pegawai (Y)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja pegawai, yaitu:

Table 4.15
Hasil Rekapitulasi Mengenai Kinerja pegawai

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)	66 (330)	28 (112)	14 (42)	7 (14)	4 (4)	502
2.	Hasil kerja pegawai yang dicapai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan	70 (350)	19 (76)	12 (36)	15 (30)	3 (3)	495
3.	Pegawai dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya	70 (350)	26 (104)	16 (48)	4 (8)	3 (3)	513
4.	Pegawai mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan	75	21	11	11	1	515

	organisasi	(375)	(84)	(33)	(22)	(1)	

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
5.	Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi	66 (330)	16 (64)	19 (57)	14 (28)	4 (4)	483
6.	Pegawai mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya	63 (315)	27 (108)	17 (51)	10 (20)	2 (2)	496
7.	Pegawai melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai keadaan yang sebenarnya	55 (210)	35 (140)	8 (24)	18 (36)	3 (3)	478
8.	Pegawai tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya	42 (210)	36 (144)	15 (45)	22 (44)	4 (4)	447
9.	Setiap pegawai mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada	53 (265)	22 (88)	22 (66)	12 (24)	10 (10)	453
10.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik, ke rekan kerja maupun atasan	35 (175)	27 (108)	31 (93)	15 (30)	11 (11)	417
	Rata-rata Skor						479,9

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 479,9 yang berarti kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya

Kabupaten Aceh Utara sudah baik terlihat bahwa mayoritas pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari Tabel 4.15 tampak bahwa pernyataan "pegawai mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan organisasi" merupakan skor tertinggi yaitu 515. Dengan adanya tata kerja atau metode dalam organisasi proses kegiatan organisasi dapat melakukan penyusunan rencana kerja, dengan lebih terkoordinir dalam membentuk sekelompok anggota yang melakukan kerjasama dengan memanfaatkan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya dan tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya diikuti oleh pernyataan "pegawai dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya" dengan skor 513. Dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya, pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.

Kemudian pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan "pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)" dengan skor 502. Peningkatan kualitas

efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi tidak hanya tergantung kepada peralatan-peralatan yang terdapat dalam kantor seperti mesin-mesin yang canggih dan modern, modal yang besar, dan adanya kualitas bahan baku yang bermutu. Semua faktor-faktor tersebut tidak berarti sama sekali tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan juga efektif. Suatu pekerjaan yang efektif belum tentu efisien karena hasil dicapai itu telah menghabiskan banyak pikiran, tenaga, waktu, maupun benda lainnya. Hal ini disebabkan karena efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan.

d. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui tingkat persentasi pengaruh variabel independen yakni variabel (X) terhadap variabel depeden yakni variabel (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.16
Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909[a]	0,826	0,823	4,05637

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,909 yang berarti bahwa variabel independen Pelatihan (X_1), dan Kompetensi (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,909 atau 90,9% dengan Kinerja pegawai (Y), sedangkan nilai R Square sebesar 0,826 atau 82,6%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Pelatihan (X_1), dan Kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai positif dan tingkat persentase pengaruhnya tinggi yaitu sebesar 82,6% dan sisanya sebesar 17,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

2) Analisis Regresi Berganda

Hasil persamaan regresi linear berganda ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,327	1,580		2,738	0,007
	Pelatihan (X1)	0,399	0,049	0,422	8,190	0,000
	Kompetensi (X2)	0,546	0,049	0,573	11,112	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $\hat{Y} = 4{,}327 + 0{,}399X_1 + 0{,}546X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta intersep sebesar 4,327 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Pelatihan dan Kompetensi **maka** Kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 4,327 atau dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 4,327 menggambarkan Kinerja pegawai rata-rata **jika** Pelatihan dan Kompetensi nilainya nol.
b. Koefisien regresi dari variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,399 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Pelatihan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,399 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
c. Koefisien regresi dari variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,546 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja

pegawai sebesar 0,546 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Sig t

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y), maka dilakukan pengujian sig t_{hitung}. Untuk Uji sig t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil sig t_{hitung} dengan 0,05 yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji sig t

Variabel	Sig t.	Nilai Prob
Pelatihan (X_1)	0,000	0,05
Kompetensi (X_2)	0,000	0,05

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh dengan nilai signifikan t_1 = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) terdapat pengaruh. Dari hasil uji sig t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Dari Tabel 4.18 diperoleh yakni karena nilai signifikan t_2 = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y)

terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan. Dari hasil uji sig t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

b. Uji Sig F

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 22 *for windows* didapat hasil dari uji F. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9041,542	2	4520,771	274,750	0,000[b]
	Residual	1908,676	116	16,454		
	Total	10950,218	118			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA didapat signifikan F sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Pelatihan (X_1), dan variabel Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

C. Pembahasan

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap itu kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi t = 0,000 lebih kecil 0,05.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sulbahri Madjir (2013) dan Nurul Ihsani Putri (2014), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin meningkat kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah pelatihan yang dilakukan maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2011). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2013, p. 198). Sedangkan menurut Tovey dalam Irianto, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi, sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak sia-sia (Irianto, 2011, p. 87).

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap itu kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi t = 0,000 lebih kecil 0,05. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sulbahri Madjir (2013), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah kompetensi maka akan menurunkan kinerja pegawai. Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.

Menurut Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang.

Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta persentase mencapai 82,6%. Hasil tersebut dapat berarti bahwa apabila faktor pelatihan dan kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetisi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulbahri Madjir (2013) dan Nurul Ihsani Putri (2014). Namun dalam penelitian yang dilakukan Sulbahri Madjir (2013), terdapat perbedaan yaitu Sulbahri menambahkan factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja, yaitu budaya kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan sebagai variabel bebas dikategorikan secara umum sudah tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pelatihan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik pelatihan semakin baik pula kinerja pegawai, dan semakin rendah pelatihan semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi sebagai variabel bebas dikategorikan secara umum sudah tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable kompetensi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompetensi semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin rendah kompetensi semakin rendah pula kinerja pegawai.
3. Variabel Kinerja pegawai sebagai variabel terikat dikategorikan secara umum tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pelatihan dan kompetensi semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin rendah

43378.pdf

pelatihan dan kompetensi semakin rendah pula kinerja pegawai. Hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Pelatihan (X_1), dan Kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) juga memiliki nilai positif dan tingkat persentase pengaruhnya sangat tinggi yaitu sebesar 82,6% dan sisanya sebesar 17,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah mengungkap bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pimpinan untuk menerapkan program pelatihan secara berkesinambungan sehingga hasil dari pelatihan tersebut dapat memberikan input kepada pegawai dan pegawai dapat bekerja lebih mandiri dan mengurangi hal yang tidak perlu serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta tersebut pada masalah atau perkara yang dihadapi dalam pekerjaan. Untuk pegawai disarankan untuk menerima dengan baik dan senang bila ada masukan, kritikan ataupun teguran baik dari rekan kerja terutama dari atasan.

43378.pdf

2. Dari aspek karakteristik kompetensi yang dimiliki karyawan sudah baik. Namun perlu ada peningkatan dalam hal: a) Karakteristik konsep diri. Dimensi kompetensi ini mempunyai korelasi yang kuat dengan dimensi kemampuan pada variabel kinerja. Oleh karena itu maka karyawan harus meningkatkan ekspektasi positif baik mengenai dirinya, orang lain dan masalah yang akan dihadapi. Dibutuhkan pelatihan problem solving and decision making untuk mempermudah karyawan dalam mengidentifikasi dan memformulasikan masalah yang dihadapi, dan menetapkan solusi terbaik. b) Karakteristik sifat yang terkait dengan kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi. Jika karena beban kerja yang cukup tinggi perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja untuk memastikan jumlah karyawan telah mencukupi.. c) Terkait dengan Karakteristik pengetahuan, agar karyawan perlu mengetahui permasalahan yang dihadapi, para atasan sangat perlu melibatkan bawahan dalam penyusunan rencana kerja tahunan Departemen atau Divisi, sehingga permasalahan yang akan dihadapi di depan dapat diketahui oleh karyawan. d) Untuk karakteristik keterampilan, sangat perlu disusun program-program yang berkaitan dengan continuous improvement agar continuous improvement bisa membudaya di perusahaan. Guna menghadapi hambatan dalam menggunakan fasilitas dan sumber daya yang diberikan perusahaan, atasan bisa melakukan coaching kepada

43378.pdf

karyawan tersebut atau diikutkan dalam pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

3. Penelitian ini telah mengungkap bahwa pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pegawai untuk mampu berkomunikasi dengan baik, ke rekan kerja maupun atasan. Selain itu, pegawai juga disarankan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya serta mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. (2012). *Perilaku Konsumen.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad. (2010). *Psikologi Industri, Edisi Keempat.* Yogyakarta: Liberty.

Boyatziz, R. (2015). *The Component Manager, A Model for Effective Performance.* New York: John Wiley & Sons.

BPPK. (2013, Mei 10). *Manajemen Waktu Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Planning and Organizing.* Retrieved Mei 18, 2016, from http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/418-artikel-soft-competency/10888-manajemen-waktu-dalam-rangka-meningkatkan-kompetensi-planning-and-organizing

Cira, D. E. (1998). Competency Based Pay : A Concept in Evolution. *Compensation and Benefits Review Septemper-Oktober* , 21-28.

Dale, M. A. (2013). *The Art of HRD, Developing Management Skills. (Meningkatkan Keterampilan Manajemen).* Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Davis, K., & Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 2* .

Djajendra. (2011, April 8). *Karyawan Harus Dibekali Dengan Keterampilan Dasar.* Retrieved 18 Mei, 2016, from http://djajendra-motivator.com/?p=2718

Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Vol.5, No.4.*

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, I. I. (2008). *Perilaku Organisasi, edisi pertama.* Yogyakarta: BPFE.

Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ilyas, Y. (2007). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian.* Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Irianto, J. (2011). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Insan Cendekia.

Kamis, R. A., Noermijati, & Susilowati, C. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City). *International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 3, No.8, August.*

Knoers, A. H. (2011). *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya.* Yogyakarta: Gadja Mada University Press.

Lotunani, A., Idrus, M., Afnan, E., & Setiawan, M. (2014). The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Journal of Business and Management Invention Volume 3, Issue 2, February* , 18-25.

Madjir, S. (2013). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. *Strategi, Volume 3 No. 5, Oktober.*

Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangunhardjana, A. (2006). *Mengembangkan Kreativitas.* Yogyakarta: Kansius.

Manulang, M., & Manulang, M. (2010). *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Muyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis.* Bandung: CV. Agung.

Nazir, M. (2009). *Metode Peneltian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pfeffer, J., Soetjipto, B. W., & Hani, H. T. (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Amara Books.

Putri, N. I. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung. *Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.*

Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Bandung: Alphabeta.

Ruky, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Pegawai Lembaga.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rylatt, A. (2015). *Creating Training Miracles.* Australia: AIM.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sikula, A. F. (2006). In J. T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (p. 200). Jakarta: PT. Grasindo.

Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Subari, S., & Riady, H. (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Per-formance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management Vol. 4, No. 3* , 133-145.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alphabeta.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Umar, H. (2013). *Evaluasi Kinerja Perusahaan (Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinera Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif dan Modern).* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahyudi, B. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Sulita.

Yunarsih, T. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, cetakan kesatu.* Bandung: Alfabeta.

43378.pdf

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan anda

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
4. Golongan : .....

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban di sebelah kanan pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

Singkatan dalam kolom alternatif jawaban itu dimaknai sebagai berikut:

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

RR = RAGU-RAGU

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

Bagaimana menurut pendapat anda mengenai hal-hal berikut ini:

43378.pdf

KUESIONER
VARIABEL PELATIHAN (X_1)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Pegawai perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
2.	Program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik					
3.	Ditinjau dari aspek pengetahuan, maka tujuan pelatihan yang diikuti pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta tersebut pada masalah atau perkara yang dihadapi dalam pekerjaan					
4.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai yang baik					
5.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan yang ditangani selama ini atau pekerjaan yang baru					
6.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan proses berpikir pegawai sehingga pegawai dapat bekerjadengan lebih baik dan membantu pimpinan dalam mencapai target instansi					
7.	Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai					
8.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai terhadap aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai					
9.	Pegawai menerima dengan baik dan senangbila ada masukan, kritikan ataupun teguran baik dari rekan kerja terutama dari atasan					
10.	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat mengurangi hal yang tidak perlu, dan pegawai bekerja lebih mandiri					

KUESIONER
VARIABEL KOMPETENSI (X_2)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Pegawai berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan						
2.	Mampu membimbing pegawai lain dalam melaksanakan tugasnya						
3.	Pegawai mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu						
4.	Pegawai berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan						
5.	Pegawai percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi						
6.	Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari system kerja yang ada						
7.	Pegawai mendapatkan informasi dengan baik Job Desc, hingga dapat memahami pekerjaanya dengan baik						
8.	Pegawai mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaanya						
9.	Pegawai mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya						
10.	Pegawai mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya						

KUESIONER
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)						
2.	Hasil kerja pegawai yang dicapai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan						
3.	Pegawai dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya						
4.	Pegawai mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan organisasi						
5.	Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi						
6.	Pegawai mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya						
7.	Pegawai melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai keadaan yang sebenarnya						
8.	Pegawai tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya						
9.	Setiap pegawai mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada						
10.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik, ke rekan kerja maupun atasan						

HASIL SKOR
VARIABEL PELATIHAN

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	46
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	46
3	2	4	5	5	5	4	4	3	2	2	36
4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	2	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
6	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41
9	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	44
10	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	37
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	4	3	5	5	4	3	4	4	2	39
13	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	41
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
15	4	3	3	2	2	5	5	3	2	2	31
16	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
17	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
18	3	2	2	1	2	4	2	4	3	2	25
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	40
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
22	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	20
23	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	41
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
27	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	19
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
33	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	23
34	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	20
35	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	37

36	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	22
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45
40	4	2	3	1	1	1	2	2	1	1	18
41	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	24
42	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
43	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	45
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
46	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
47	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	31
48	4	3	3	2	3	2	1	2	1	1	22
49	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	44
51	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	21
52	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	41
53	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	27
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	44
55	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	21
56	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	30
57	5	5	4	3	4	3	3	4	2	3	36
58	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	29
59	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	43
60	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	31
61	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	44
62	5	4	3	5	5	5	4	5	5	2	43
63	5	5	5	3	5	2	2	4	4	4	39
64	3	1	1	4	2	2	4	4	4	4	29
65	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	28
66	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
68	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	31
69	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	41
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
71	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
72	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
73	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	34
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

75	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	19
76	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	44
77	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	40
78	2	2	1	3	3	4	4	4	3	3	29
79	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	25
80	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
81	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32
82	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
83	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41
84	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	44
85	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	37
86	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
87	5	4	3	5	5	4	3	4	4	2	39
88	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	41
89	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
90	4	3	3	2	2	5	5	3	2	2	31
91	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
92	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
93	3	2	2	1	2	4	2	4	3	2	25
94	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
95	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	40
96	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
97	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	20
98	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	39
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	41
101	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
102	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12
103	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
104	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42
105	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
106	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	19
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
108	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	23
109	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	20
110	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	37
111	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	22
112	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
113	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36

114	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45
115	4	2	3	1	1	1	2	2	1	1	18
116	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	24
117	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
118	4	5	3	4	5	5	5	3	1	1	36
119	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	46

HASIL SKOR
VARIABEL KOMPETENSI

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
2	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
6	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	46
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	45
9	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	43
10	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	41
11	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
12	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	47
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	43
16	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	46
18	4	3	3	4	4	4	2	1	1	2	28
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
20	1	2	4	4	4	3	4	2	3	3	30
21	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	42
22	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	20
23	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	23
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43
25	5	5	5	4	2	5	2	4	4	3	39
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
27	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	18
28	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	45
29	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	42
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	41
32	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	40
33	4	2	3	1	3	2	2	2	2	2	23
34	4	2	4	4	1	1	2	2	1	1	22
35	4	4	5	5	2	3	4	4	5	5	41

36	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	27
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	42
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
40	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	19
41	4	2	3	2	3	3	3	1	1	1	23
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
43	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	46
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
46	5	5	3	3	4	2	4	3	4	3	36
47	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	28
48	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	43
49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46
50	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
51	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	36
52	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
53	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	32
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
55	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	20
56	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	37
57	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	42
58	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	30
59	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	43
60	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	33
61	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
62	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
64	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	29
65	4	5	5	3	2	3	4	4	2	4	36
66	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	14
67	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18
68	5	5	4	5	5	5	3	2	3	1	38
69	4	5	5	5	5	5	3	3	2	3	40
70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
72	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	43
73	5	4	4	4	3	2	4	2	4	3	35
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48

75	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	19
76	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	44
77	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	40
78	2	2	1	3	3	4	4	4	3	3	29
79	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	25
80	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
81	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32
82	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
83	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41
84	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	44
85	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	37
86	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
87	5	4	3	5	5	4	3	4	4	2	39
88	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	41
89	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
90	4	3	3	2	2	5	5	3	2	2	31
91	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
92	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
93	3	2	2	1	2	4	2	4	3	2	25
94	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
95	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	40
96	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
97	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	20
98	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	39
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	41
101	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
102	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12
103	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
104	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42
105	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
106	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	19
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
108	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	23
109	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	20
110	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	37
111	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	22
112	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
113	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36

114	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45
115	4	2	3	1	1	1	2	2	1	1	18
116	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	24
117	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
118	4	5	3	4	5	5	5	3	1	1	36
119	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	46

Correlations

		Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan (X1)	Kompetensi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (Y)	1.000	.800	.851
	Pelatihan (X1)	.800	1.000	.659
	Kompetensi (X2)	.851	.659	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (Y)	.	.000	.000
	Pelatihan (X1)	.000	.	.000
	Kompetensi (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai (Y)	119	119	119
	Pelatihan (X1)	119	119	119
	Kompetensi (X2)	119	119	119

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909[a]	.826	.823	4.05637

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9041.542	2	4520.771	274.750	.000[b]
	Residual	1908.676	116	16.454		
	Total	10950.218	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.327	1.580		2.738	.007
	Pelatihan (X1)	.399	.049	.422	8.190	.000
	Kompetensi (X2)	.546	.049	.573	11.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.1527	50.6150	40.3277	8.75347	119
Std. Predicted Value	-2.648	1.175	.000	1.000	119
Standard Error of Predicted Value	.374	1.539	.605	.223	119
Adjusted Predicted Value	17.3094	50.6281	40.2793	8.81370	119
Residual	-12.42000	17.12767	.00000	4.02184	119
Std. Residual	-3.062	4.222	.000	.991	119
Stud. Residual	-3.135	4.483	.006	1.034	119
Deleted Residual	-13.02505	19.30567	.04845	4.38142	119
Stud. Deleted Residual	-3.263	4.909	.013	1.081	119
Mahal. Distance	.011	15.990	1.983	2.677	119
Cook's Distance	.000	.939	.032	.143	119
Centered Leverage Value	.000	.136	.017	.023	119

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)