

Hasil Penelitian

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI INSTRUKTUR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA
KABUPATEN PANGKEP**

Diajukan oleh

SYAHRUDDIN

4617104042



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN


Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep


Nama Mahasiswa : Syahrudin

NIM : 4617104042

Program Studi : Manajemen

Menyetujui,
Komisi Pembimbing:


Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si.
Ketua


Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si
Anggota

Mengetahui:


Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa


Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si.

Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si.

HALAMAN PENERIMAAN

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI INSTRUKTUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PANGKEP

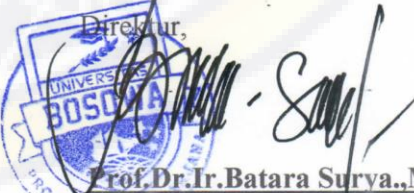
Pada Hari/Tanggal :
Tesis atas nama : **Syahrudin**
NIM : **4617104042**

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si. (.....)
Sekertaris : Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si. (.....)
Anggota Penguji : 1. Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Thamrin Abduh, S.E., M.Si. (.....)

Makassar, 26 Agustus 2021

Direktur,

Prof. Dr. Ir. Batara Surva, M.Si.
NIDN 0913017402

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2019, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa



SAHRUDDIN
SAHRUDDIN

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan. Tesis ini walaupun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih butuh masukan dan bimbingan.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Direktur Pascasarjana Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M,Si.
2. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang R, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai Pembimbing I.
3. Ibu Dr. Seri Suriani, SE. M.Si selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Miah Said, SE.M.Si yang selama ini selalu memberikan nasehat dan wejangan sehingga menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan sampai dengan ujian akhir.

5. Seluruh dosen dan staf tata usaha program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan motivasi selama ini sehingga semua proses dalam penyelesaian studi magister ini dapat berjalan dengan dengan baik dan lancar .
7. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang senantiasa memberikan support sehingga memberikan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
8. Seluruh Pegawai dan Staff UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep yang selama ini telah membantu penulis dalam memberiiikan data sehingga sangat menunjang dalam penyusunan tesis ini

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep dan terkhusus kepada saya secara pribadi dan masyarakat secara keseluruhan. Amin yaa rabbal alamin.

Makassar, Agustus 2021

Penulis

Syahrudin

NIM. 4617104042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitiin	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Lingkup Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	10
A. Deskripsi Teori	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Pelatihan	13
3. Kompetensi	31
4. Kinerja	33
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Pikir.....	49

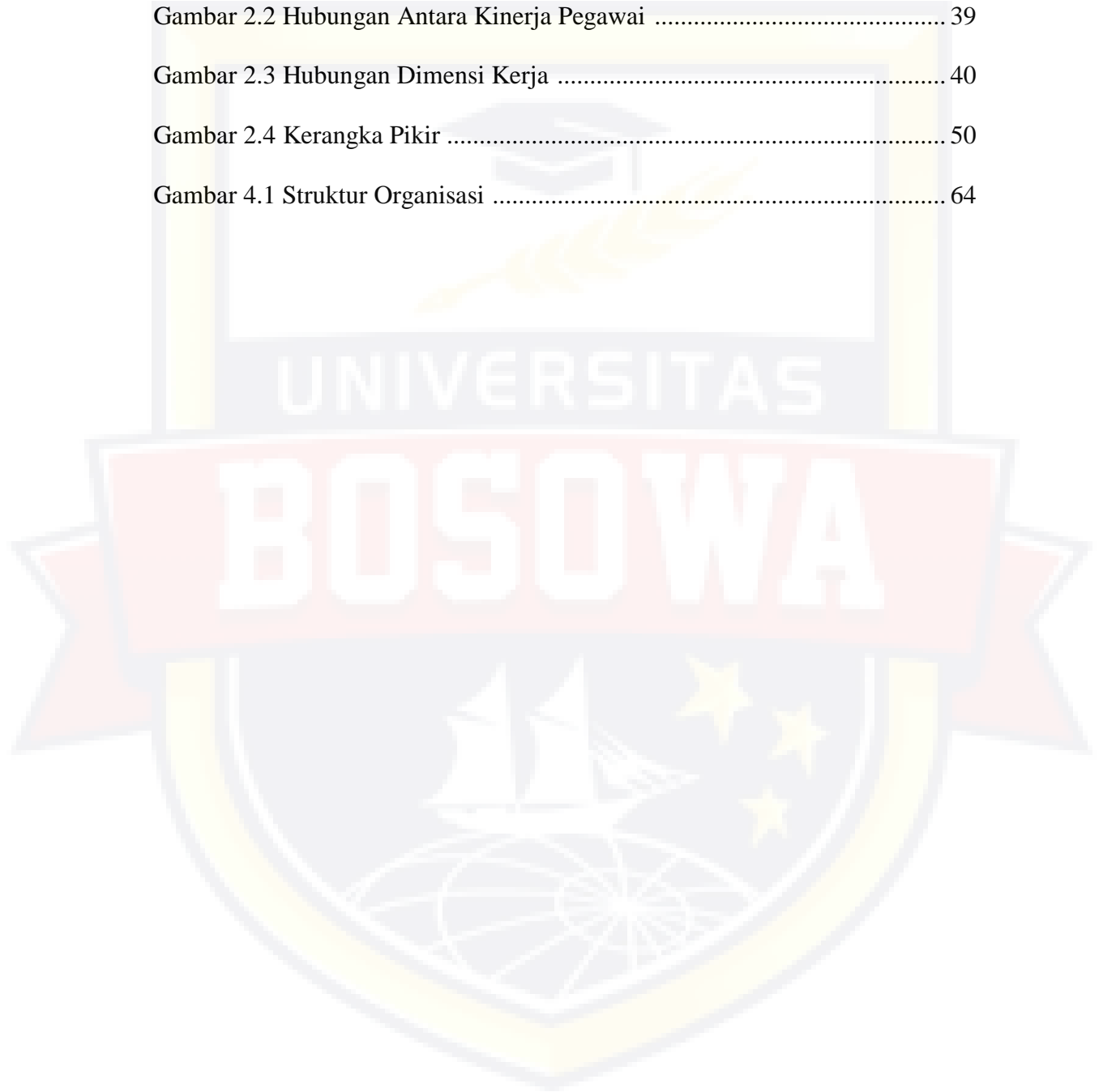
D. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian.....	52
C. Populasi dan Sampel	53
D. Variabel Penelitian	54
E. Instrument Penelitian	56
F. Jenis dan Sumber Data	59
G. Teknik Pengumpulan data	60
H. Rencana Validasi dan Reabilitas Data	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
B. Hasil Pengujian Hipotesis	67
1. Karakteristik Responden	67
2. Deskripsi Variabel	71
3. Pengujian Hipotesis	81
C. Pembahasan Hasil Penelitian	90
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden b/ Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden b/ Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden b/ Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan	72
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Variabel Kompetensi	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja	78
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reabilitas	81
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validasi	83
Tabel 4.9 Hasil Olah Data Regresi.....	84
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Determinis	85
Tabel 4.11 Iji t Coefficient	87
Tabel 4.12 Uji F ANOVA	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rumus Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.2 Hubungan Antara Kinerja Pegawai	39
Gambar 2.3 Hubungan Dimensi Kerja	40
Gambar 2.4 Kerangka Pikir	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	64



ABSTRAK

Syahrudin, (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep Di Bimbing Oleh Hasanuddin R dan Seri Suriani.

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pengaruh pelatihan dan kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai balai latihan kerja kabupaten pangkep. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan model uji t dan uji F. Dari hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator Kebutuhan pelatihan, Sasaran pelatihan, Kurikulum pelatihan, Peserta pelatihan, dan Pelatih (trainer), mempengaruhi kinerja pegawai telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatkan kinerja pegawai.. Pengelolaan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa pelatihan, kompetensi instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Krja Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh setiap variabel

Kata kunci : Pelatihan, Kompetensi Kerja, dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Syahrudin, (2021). The Influence of Instructor Training and Competence on Employee Performance at the Pangkep Regency Job Training Center Guided by Hasanuddin R and Seri Suriani.

This study was to determine the relationship between training and competence on the performance of the Pangkep district job training center employees. The analysis used is multiple linear regression analysis with t test and F test models. It is known from the results of multiple linear regression testing that training and competence have a positive and significant effect on employee performance. Indicators of training needs, training targets, training curriculum, training, and trainers, affect employee performance as a condition for improving employee performance. positive and significant impact on employee performance at the Pangkep Regency Job Training Center. This can be seen from the probability value which is smaller than the standard. The calculated F value which is greater than the F table value becomes the benchmark for the results of this study regarding the effect of each variable

Keywords: Training, Work Competence, and Employee Performance

BUSOWA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu masalah makro ekonomi adalah pengangguran. Pengangguran terjadi disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang tidak tersedia atau tidak mencukupi serta ketersediaan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja tidak berarti bahwa tidak adanya manusia yang ingin bekerja, akan tetapi kebutuhan tenaga kerja dan tenaga kerja yang tersedia tidak mengalami kesesuaian. Sumber Daya Manusia menjadi kebutuhan dalam segala aspek kehidupan, terutama dalam dunia bisnis maupun instansi pemerintahan. Kebutuhan Sumber Daya Manusia sangat tinggi, terutama dalam era modern sekarang ini.

Memasuki kerjasama ekonomi Negara-negara Asia Tenggara melalui Kawasan Perdagangan Bebas Asean (Asean Free Trade Area/AFTA) sejak tahun 2003 dan pasar bebas dunia tahun 2020 akan menimbulkan persaingan ketat baik barang jadi/komoditas maupun jasa. Perkembangan bisnis dan persaingan pasar dewasa ini bergerak dengan sangat cepat dan dinamis. Ini berarti Indonesia harus meningkatkan daya saing baik mutu hasil produksi maupun jasa. Peningkatan daya saing ini dimulai dari penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang merupakan faktor keunggulan menghadapi persaingan. Kondisi ini juga menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih tanggap dan proaktif dalam melakukan perekrutan untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan,

buruh, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi atau perusahaan.

Mengingat kebutuhan perusahaan maupun instansi pemerintahan akan SDM yang lebih berkompeten dibidangnya dan ketatnya persaingan diantara para tenaga kerja di dunia kerja maka perlu dilakukan upaya untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten yang siap memenuhi kebutuhan SDM suatu perusahaan. Hal ini tercantung dalam Undang-Undang No 25 Tahun 2000 tersebut antara lain diprogramkan upaya meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja yang bertujuan untuk mendorong, memasyarakatkan dan meningkatkan kegiatan pelatihan kerja dan aspek-aspek yang mempengaruhi peningkatan produktifitas tenaga kerja. Sedangkan sasaran program ini adalah ketersediaannya tenaga kerja yang berkualitas, produktifitas dan berdaya saing tinggi, baik dipasar kerja dalam negeri maupun luar negeri. Oleh karena, SDM dimaksud perlu dipersiapkan baik oleh pemerintah melalui DEPDIKNAS, DEPNAKER, dan/atau Departemen Perdagangan maupun oleh swasta melalui KADIN serta oleh masyarakat pengguna jasa. Persiapan pengembangan SDM yang berkualitas antara lain, berpendidikan, memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta sikap dan perilaku kerja, terutama bagi tenaga kerja dalam jumlah yang memadai, maka Indonesia tidak akan menjadi korban perdagangan bebas. Pengembangan SDM dimaksudkan dapat meningkatkan kemampuan setiap tenaga kerja, yang berdampak pada terpenuhinya kebutuhan SDM perusahaan sehingga pertumbuhan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pelatihan-pelatihan yang didesain sedemikian rupa, sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan atau pelatihan adalah salah satu sarana agar seseorang dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Moekijat 1993:3). Namun tidak dapat dipungkiri, bahwa suatu training memerlukan banyak komponen, baik bersifat materiil maupun non materiil. Dari segi materiil, dapat diketahui bahwa training memerlukan biaya yang cukup besar sedangkan dari aspek non materill, kegiatan tersebut waktu dan tenaga tersendiri.

Sehubungan dengan usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi ketatnya persaingan dalam dunia kerja, maka terbentuklah Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) yang didirikan atas kerja sama antara pemerintah republik Indonesia dan pemerintahan jepang yang masing-masing diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia dan Japan International Cooperation Egency (JICA) pada tahun 1973. Kemudian BLKI dibentuk di setiap kabupaten kota termasuk pada kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. BLKI Kabupaten Pangkep menjadi salah satu unit pelaksana teknis pusat (UPTP) berdasarkan SK Mennakertrans No. Per.06/MEN/III/2006 tanggal 15 maret 2006, secara operational administratif bertanggung jawab langsung kepada Dirjen Pembinaan

Pelatihan dan Produktivitas dan secara operational teknis dibawah Direktorat Instruktur dan Tenaga Pelatihan (INTALA).

Mengingat kenyataan bahwa masih banyaknya jumlah angkatan kerja yang menganggur sampai saat ini yang ditandai dengan tambahan pengangguran terjadi karena peningkatan angkatan kerja lebih besar daripada ketersediaan lapangan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lowongan pekerjaan belum dapat menampung seluruh pencari kerja. Oleh karena itu pemerintah juga menargetkan penciptaan lapangan kerja untuk mengurangi jumlah tingkat pengangguran. Selain itu perlu ada reformasi dalam sistem pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia berkompeten dan siap kerja. Jika tidak, maka pendidikan hanya menghasilkan pengangguran baru yang tidak terserap di lapangan kerja Berkaitan dengan hal tersebut dalam Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar terdapat beberapa jenis program pelatihan. Salah satu dari program tersebut yaitu program APBN (regular) dimana program pelatihan ini merupakan program dari pemerintah yang dibiayai dari dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) / Daftar Isian Pengguna Anggaran (DIPA). Program APBN (regular) ini ditujukan untuk para pencari kerja khususnya masyarakat yang kurang mampu dan juga untuk yang telah putus sekolah .

Pelatihan ini dilaksanakan didalam atau diluar BLKI sesuai dengan program dan kurikulum pelatihan (waktu pelatihan disesuaikan dengan dana APBN/DIPA). Dengan adanya program pelatihan reguler yang di selenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Makassar, diharapkan dapat menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki daya saing sesuai dengan kebutuhan

industri atau dunia usaha. Namun pada kenyataannya belum diketahui dengan jelas apakah penyelenggaraan program pelatihan reguler ini telah berjalan baik sehingga mencapai, tujuan dan sasaran program sesuai dengan yang target yang diharapkan. Hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan penyelenggaraan program pelatihan reguler jika ditinjau dari hasil (outcomes) yang ditimbulkannya.

Kualitas pelatihan didukung oleh kompetensi instruktur guna meningkatnya Sumber Daya Manusia. Berbicara tentang persoalan sumber daya manusia di Indonesia tidak terlepas dari inti pokoknya yaitu kompetensi SDM. Lebih jauh dapat dikatakan bahwa organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, yaitu memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi. Untuk itu dibutuhkan penataan sumber daya aparatur yang baik, yakni menyangkut pemilihan orang-orang yang tepat untuk mengisi posisiposisi yang ada dalam organisasi serta unit-unit yang ada didalamnya. Dalam hal ini, asas yang harus dipakai oleh pimpinan organisasi adalah asas the right man on the right place and on the right job. Artinya, pimpinan organisasi harus mampu memilih orang-orang yang memiliki kompetensi dan menempatkannya pada jabatan/ pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian

kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Permasalahan ini perlu mendapat perhatian agar diketahui apakah hasil dari penyelenggaraan program pelatihan reguler sesuai dengan tujuan dan sasaran penyelenggaraan program pelatihan reguler, yakni mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh masyarakat diusia kerja serta membantu para pencari kerja khususnya masyarakat yang kurang mampu dan juga untuk yang telah putus sekolah sehingga terwujudlah tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki daya saing.

Berkaitan dengan itu tentunya diharapkan BLKI mampu memberikan kinerja yang baik agar menghasilkan Sumber Daya Manusia yang siap dan berkualitas. Tenaga kerja yang disiapkan menjadi jawaban dari masalah Makro Ekonomi yaitu penekanan tingkat pengangguran. Menurunnya tingkat pengangguran tentunya berbanding lurus dengan kesiapan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan di hasilkan dari system pembentukan yang baik. Pemberian pelatihan yang dibutuhkan serta tenaga pelatih (instruktur) hendaknya mempunyai kualifikasi yang baik. Dari dasar pemikiran inilah maka penulis memberi judul penelitian ini ***“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep”***.

B. Rumusan Masalah

Telah digambarkan pada latar belakang penelitian ini, bahwa Sumber Daya Manusia menjadi kebutuhan dalam segala aspek terkhusus pada industry maupun instansi pemerintahan. Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan kualitas pelatih. Dari latar belakang, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi intruktur secara bersama-sama terhadap pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di kemukakan, maka tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi instruktur secara bersama-sama terhadap pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari diadakannya penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah ilmu ekonomi, khususnya ilmu manajemen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang selanjutnya dapat dikomparasikan dengan riset-riset ilmiah lainnya, khususnya yang mengkaji masalah, pelatihan, kompetensi instruktur dan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak Pemerintah Kabupaten Pangkep guna melakukan pengoptimalan dalam menerapkan pelatihan dan kompetensi instruktur sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai di BLK.
4. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pegawai serta pimpinan BLK Kabupaten Pangkep mengenai pentingnya penguasaan dan penerapan kinerja sesuai pelatihan-pelatihan yang diberikan dan kompetensi instruktur.

5. Hasil penelitian ini juga memberikan manfaat bagi penulis sendiri berupa wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian tentang pelatihan, kompetensi instruktur dan kinerja pegawai.

E. Lingkup Penelitian

Adapun sistematika penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab I merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan bab yang berisikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan secara singkat tentang landasan, teori, kerangka fikir dan hipotesis.

Bab III merupakan bab yang berisikan tentang metode penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional, jadwal penelitian, metode analisis.

Bab IV merupakan bab yang berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian yang meliputi sejarah singkat, visi, misi, struktur organisasi, hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang meliputi pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai.

Bab V merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Pengertian Manajemen dan MSDM menurut beberapa ahli, dapat dilihat sebagai berikut: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada, merumuskan Manajemen itu sebagai berikut: “Manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu”. Malayu S.P. Hasibuan, (2014) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat”.

Sadili Samsuddin, (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan

efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajermanajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia”.

Hadari Hanawi, (2013) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di alam organisasi yang mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi .

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa SDM adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Perkembangan dan produktifitas organisasi sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat penting artinya bagi organisasi khususnya dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk

tercapainya tujuan organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu organisasi sangat menentukan, kendatipun tidak dapat dipungkiri bahwa sekarang ini dunia berada pada era globalisasi yang serba modern. Tenaga manusia sudah banyak yang telah digantikan oleh peralatan yang serba canggih seperti ; mesin-mesin otomatis, komputer, dan lain-lain yang bergerak secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menempatkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan Job Deskripsi, Job Spesification.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas the right man on the right place and right man on the right job.
- c. Menempatkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- e. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

Oleh karena itu peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal itu dapat dilihat pada kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi. Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau

memamfaatkan tenaga seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya Job Description dan Job Specification yang baik dan jelas.

2. Pelatihan

Perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban oleh pegawai semakin berat. Dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang unik, yang membedakannya dengan pegawai yang bekerja di organisasi pesaing. Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh pegawai yang tepat, maka dibutuhkan pelatihan SDM. Pelatihan SDM merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang Superior. Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, dimana pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

a. Pengertian Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahli mengenai definisi pelatihan. Chan (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat

ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat itu perlu di tingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Caple (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Tyson (2014) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek organisasi sedangkan pendidikan diarahkan pada pembangunan pegawai jangka panjang. Biech (2014) menyatakan bahwa pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik.

Barbazette (2013) menyatakan bahwa pada umumnya, fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi. Sebagai contoh, pegawai penjualan akan melihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan produk yang kurang ketika produk baru muncul atau produk lama di upgrade. Seringkali kedalaman kebutuhan tersebut dinilai untuk menentukan pengetahuan yang kurang dari pegawai penjualan. Setelah pelatihan, penilaian dapat dilihat sebagai solusi untuk memberikan informasi yang aktual.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Sikula (2014) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

1) Produktivitas (Productivity)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2) Kualitas (Quality)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekeja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3) Perencanaan Tenaga Kerja (Human Resource Planning)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4) Moral (Morale)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5) Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6) Keselamatan dan Kesehatan (Health and Safety)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7) Pencegahan Kadaluarsa (Obsolescence Prevention)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8) Perkembangan Pribadi (Personal Growth).

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Hariandja (2016) menyatakan terdapat beberapa alasan pentingnya pelatihan dilakukan seperti disajikan dalam Tabel berikut ini:

Werther dan Davis (2017) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Simamora (2016) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas;
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima;
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun di antara pegawai yang ada di dalam organisasi;
- 4) Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada;
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi;
- 6) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

c. Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat dildasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2015), sebagai berikut:

1) Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi beberapa syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai yang baru).

2) Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3) Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasi, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepegawaian, pemecahan konflik.

4) Pelatihan perkembangan dan inovasi

Pelatihan ini menyediakan fokus jangka panjang untuk menyiapkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksklusif, dan perubahan organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (2016) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1) Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatiahannya relatif sederhana: kebutuhan atau

kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (retraining) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

3) Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

d. Prinsip-prinsip Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dengan berpedoman kepada sejumlah Prinsip yang saling berkaitan. Mc Gehee (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan kepada tahapan-tahapan;
- 2) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai;
- 3) Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran;
- 4) Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta;
- 5) Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Sejumlah prinsip pelatihan lainnya yang perlu menjadi rujukan dalam program pelatihan yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1) Perbedaan Individual (Individual Difference)

Pelatihan harus mampu memahami dengan baik perbedaan individual yang ada dan muncul dari dalam diri pegawai. Pelatihan yang diberikan harus mampu mengadopsi latar belakang pendidikan, pengalaman maupun, keinginan pegawai sehingga hasil yang dicapai dari program pelatihan dapat lebih optimal.

2) Keterkaitan dengan Analisis Jabatan (Relation to Job Analysis)

Spesifikasi jabatan biasanya menguraikan pendidikan yang harus dimiliki oleh calon pegawai untuk dapat melaksanakan tugas sehingga hasilnya lebih optimal. Oleh karena itu, bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan apa yang dinyatakan dalam spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3) Motivasi (Motivation)

Pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika ia memiliki motivasi. Imbalan yang memadai serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi setelah mengikuti pelatihan biasanya menjadi motivator bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan baik.

4) Partisipasi Aktif (Active Participation)

Peserta pelatihan harus mampu untuk terlibat aktif dan menjadi bagian penting dalam proses pelatihan. Oleh karena itu, pelatih harus terampil di dalam mendorong peserta pelatihan agar peserta pelatihan mampu terlibat secara aktif dalam proses pelatihan.

5) Seleksi Peserta Pelatihan (Selection of Trains)

Seleksi kepada calon pegawai yang berhak untuk mengikuti pelatihan perlu dilakukan agar pelatihan lebih tepat sasaran serta menghindari kekosongan jabatan pada saat pelatihan diberikan. Untuk itu, organisasi perlu mempersiapkan seleksi untuk peserta pelatihan jauh-jauh hari sebelumnya.

6) Pemilihan Pelatih (Selection of Trainer)

Tidak semua orang dapat menjadi pelatih yang baik. Pelatih memerlukan kualifikasi khusus yang berbeda dengan jabatan lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatih khusus yang tugasnya memang untuk memberikan pelatihan.

7) Pelatihan bagi Pelatih (Training of Trainer)

Pelatih yang memberikan materi pelatihan hendaknya merupakan pelatih yang telah memiliki sertifikat khusus di bidang pelatihan atau pelatih yang memang sudah mengikuti kursus kepelatihan sehingga ia akan mampu memberikan pelatihan secara lebih optimal.

8) Metode Pelatihan (Training Method)

Metode pelatihan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan serta peserta pelatihan itu sendiri. Pelatihan untuk pegawai operasional lebih dominan dilakukan melalui pelatihan teknis sedangkan pelatihan manajerial lebih kepada pelatihan konseptual.

9) Prinsip Pembelajaran (Principles of Learning)

Orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

10) Level Jabatan (Job Level)

Level jabatan yang diemban oleh pegawai dalam organisasi akan menentukan kebutuhan pelatihan. Pegawai dengan posisi manajerial akan mendapatkan

porsi pelatihan yang lebih didominasi pada pengembangan kemampuan manajerial dan pengambilan keputusan, sedangkan pegawai di level Operasional lebih banyak kepada keterampilan kerja.

e. Komponen Pelatihan

Komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam Pelatihan menurut Mangkunegara (2016) adalah:

- 1) Tujuan dan Sasaran Pelatihan Harus Jelas dan Dapat Diukur. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawainya, Hal ini dilakukan organisasi agar pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan yang organisasi wajibkan bagi pegawai akan lebih efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana pelatihan tersebut akan dibawa?, Siapa saja yang wajib mengikutinya?, Dan apa tujuan akhir penelitian ini?.
- 2) Para Pelatih Harus Ahlinya yang Berkualifikasi Memadai (Profesional). Keprofesionalan pelatih merupakan sebuah keharusan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan alat organisasi yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pegawai yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak qualified di bidangnya.
- 3) Materi Pelatihan Harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak Dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji Sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi

bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

4) Metode Pelatihan Harus Sesuai dengan Kemampuan Pegawai yang Menjadi Peserta. Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karena tingkatan usia para pegawai yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

5) Peserta Pelatihan Harus Memenuhi Persyaratan yang Ditentukan. Hal ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pegawai yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan organisasi.

f. Tahapan pelatihan

Tahapan-Tahapan Pelatihan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara

(2016) adalah :

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (Job Study).
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- 4) Menetapkan metode pelatihan.
- 5) Mengadakan percobaan (try out) dan revisi.
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Sedangkan menurut Neo (2015) menyatakan bahwa terdapat 7 tahap dalam proses perencanaan pelatihan agar menjadi efektif, yaitu antara lain:

- 1) Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
- 2) Memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan.
- 3) Menciptakan lingkungan belajar.
- 4) Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dari pekerjaannya.
- 5) Mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil yang diharapkan dari pelatihan (seperti perilaku, pembelajaran, keahlian), dan memiliki rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan.

- 6) Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran.
- 7) Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

g. Metode pelatihan

Metode pelatihan kerja yang tepat tergantung pada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan kerja yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Sunyoto (2014) mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu Informational Methods dan Experiential Methods.

- 1) Informational Methods, metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktikkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain: kuliah, presentasi, audiovisual, dan self directed learning. Pelatihan dengan menggunakan metode informasi ini sering dinamakan sebagai pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasikan pada guru.
- 2) Experiential Methods, experiential methods adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan infrastruktur dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, missal computer. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan

pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik bersifat hardware maupun software. Pelatihan metode ini dianggap sebagai pelatihan yang lebih bersifat fasilitatif dan berorientasikan pada peserta. Misalnya diskusi kelompok, studi kasus dan sebagainya. Dengan mendorong para peserta untuk memalsukan pengetahuannya sendiri di dalam persentasi-persentasi melalui makalah-makalah maka akan dapat mengubah perilaku mereka”.

Sedangkan menurut Dessler (2014) pelatihan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu on the job training dan off the job training.

1) *On The Job Training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. On the job training, meliputi beberapa program yaitu:

- a) Program Magang; menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi Pekerjaan; karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam waktu yang direncanakan.
- c) *Coaching*; teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang sudah dilatih.

2) *Off the Job Training* (Latihan diluar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu:

- a) Pelatihan Instruksi Pekerjaan; pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.
- b) Pembelajaran Terprogram; suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.
- 3) Simulasi; pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
- 4) Studi Kasus; dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.
- 5) Seminar; metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

h. Indikator pengukuran pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesipelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

3. Kompetensi

Salah satu yang menarik dalam mempelajari kompetensi dan pembelajaran adalah karena kompetensi dan pembelajaran itu ingin dilihat secara jangka Panjang. Artinya dampak pembentukan pada diri seorang karyawan mampu untuk mempengaruhi aktivitas hasil pekerjaan secara berkelanjutan, termasuk membangun terbentuknya penguatan bagi organisasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boulder juga perlu kita sirnak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Boulder et. al, 2014).

Adapun pengertian kompetensi kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan."

Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi education (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

Untuk menjadi seorang instruktur yang akan melatih atau mengajar pada Pelatihan Berbasis Kompetensi harus memenuhi beberapa persyaratan antara lain : Memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis dan Mendapat penugasan dari Kepala Lembaga Pelatihan melalui surat penugasan. Instruktur yang melatih pada pelatihan berbasis kompetensi dapat terdiri dari instruktur, PSM, tenaga ahli, atau istilah lain yang setara dengan itu. Lembaga pelatihan dapat mendatangkan/ memanfaatkan tenaga pelatih/instruktur yang berasal dari luar seperti industri/perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan persyaratan sebagaimana disebutkan diatas.

4. Kinerja

Sehubungan dengan kerangka organisasi, terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, besar maupun kecil, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya. Oleh karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya.

Menurut Kusriyanto (Pasolong, 2015), kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nurhayati (2015), kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Nawawi (2016), kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai

kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian (Rivai dan Basri, 2015). Penggunaan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memerhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi (Sinambela, 2015). Menurut Rivai dan Basri, (2015), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menmpai kinerja kelompok, yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan kepuumn secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok secara terpadu. Dalam suatu organisasi atau masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok. selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu mendptakan sinergi positif, yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah seluruh komponen bagiannya. Seiring dengan pendapat tersebut, Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini.

- 1) Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya. Untuk meningkatkan kinerja seorang guru, tentu saja guru tersebut perlu tahu apa yang hams dilakukannya dan bagaimana melakukannya.

- 2) Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya, seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya.
- 3) Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, dalam Sinambela, 2015). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2015).

Gambar 2.1 Rumus Kinerja Pegawai

$$\mathbf{Kinerja = Kemampuan \times Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai ma dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan padanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik. begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki

pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Tujuan haruslah dirumuskan dengan jelas sehingga tidak membingungkan pegawai dalam pencapaiannya. Selain itu, tujuan organisasi harus mengakomodasikan tujuan pegawai. Masing-masing pegawai yang memasuki suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang berbedabeda. Perbedaan tersebut haruslah dipahami dan dikelola oleh pimpinan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi jika dia meyakini bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuannya pun akan tercapai.

Selanjutnya, tujuan organisasi biasanya terdiri atas tujuan pokok, yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi. Dalam pencapaian tujuan pokok terlebih dahulu akan dicapai sasaran dan anak sasaran. Hal ini menandakan bahwa tujuan organisasi adalah bertingkat-tingkat, yakni mulai dari anak saman, sasaran, dan tujuan. Agar tujuan organisasi tercapai, maka harus dimulai terlebih dahulu. Demikian juga halnya agar sasaran tercapai, anak sasaran harus dicapai terlebih dahulu.

Jelasnya, tujuan akan tercapai dengan baik jika pegawai memahami dan menerima dengan baik tujuan yang ingin dicapai, serta mereka mempunyai

kemampuan untuk melakukan tugas-tugas dalam mencapainya. Seorang guru, misalnya, harus dapat memahami dan menerima tujuan organisasi (sekolahnya). Dengan pemahaman tersebut dia akan mengamalkan tenaga dan pikirannya sehingga tujuan yang ditetapkan sekolahnya dapat dicapai. Selain pemahaman dan penerimaan akan tujuan, tentu saja kemampuan guru melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses belajar mengajar haruslah ditingkatkan.

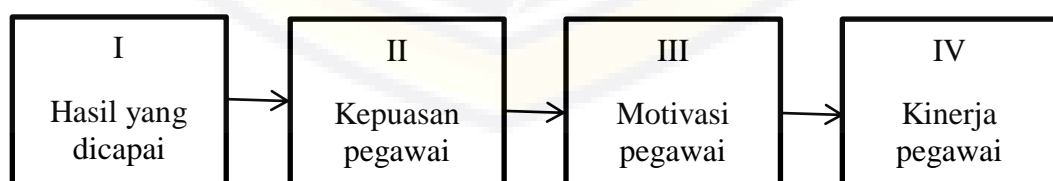
Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia. Di mana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar mampu bersaing dalam persaingan global, bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun demikian, di antara berbagai faktor tersebut, pendidikanlah yang paling besar kontribusinya. Seiring dengan hal itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, artinya kualitas sumber daya manusia akan tercapai jika kualitas pendidikan terlaksana dengan baik. Berbagai komponen yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan guru secara berkesinambungan, dan komponen lainnya. Di antara berbagai komponen di atas, tampaknya kedudukan guru menjadi sangat strategis, sebagaimana dikemukakan oleh berbagai pakar pendidikan.

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kumn waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan ma' syarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya, seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Faktor faktor tersebut berhubungan satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yuk1. Dengan kerangka berpikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seorang guru akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut diharapkan akan dapat memberikan kepuasan kerja yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tingsi sehingga meningkatkan kinerja. Secara skematis, hubungan antara hasil dan kinerja dapat disajikan seperti gambar berikut.

Gambar 2.2 Hubungan antara hasil dan kinerja pegawai



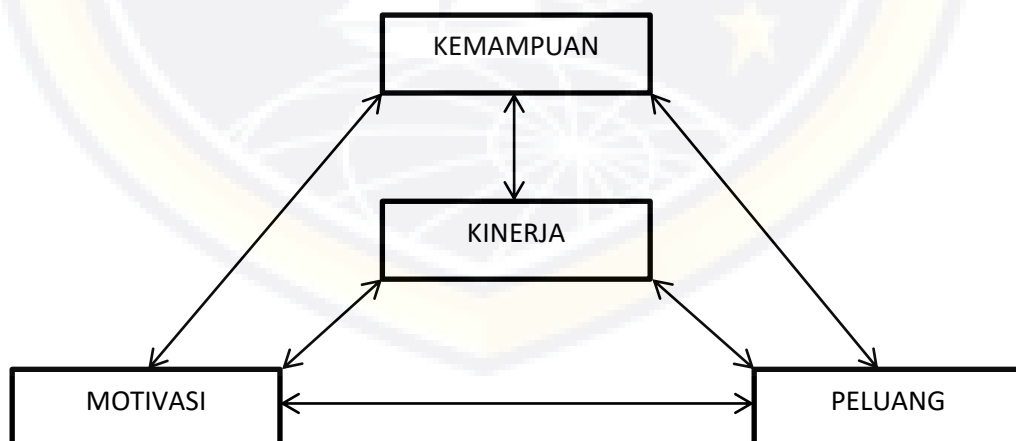
Menganalisis kinerja dengan menggunakan kerangka pikir seperti di atas, terlihat bahwa hasil yang dicapai oleh seorang pegawai akan menimbulkan

kepuasan. Kepuasan yang dirasakan akan meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ditugaskan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan. Mengacu pada deskripsi dan analisis kritis konsep atau teori yang telah diuraikan terdahulu, terlihat bahwa kinerja Selalu berbicara pada proses dan hasil akhir. Untuk memperoleh hasil akhir kualitas kerja yang optimal, setiap tahapan perlu dikaji dan disempurnakan sehingga Degawai memahami tugas dan tanggung jawabnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut pegawai seyogianya diberikan wewenang, dimotivasi, dan diarahkan.

a. Dimensi kinerja

Sementara itu, menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Sinambela, 2015) dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan berikut ini.

Gambar 2.3 Hubungan dimensi-dimensi kinerja



Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Selanjutnya ia mengemukakan pula bahwa kinerja individu dipengaruhi

oleh enam faktor, yaitu harapan mengenai imbalan; dorongan; kemampuan, kebutuhan, dan sifat; persepsi terhadap tugas; imbalan internal dan eksternal, dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Moorhead & Chung/Meggison (Sugiyono, 2016), yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan. Kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Banyaknya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antara karyawan, akan tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan para pegawai atau karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif tersendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kemampuan dimana langkah yang diambil tepat untuk mengatasi kesulitan. Selain itu, inisiatif juga merupakan kemampuan untuk melangkah atau melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan.

Selain pandangan di atas, Michel (Ruky, 2016) juga mengemukakan standar kinerja yang diperlukan karyawan dalam suatu perusahaan, antara lain:

- 1) *Quality of Work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) *Communication*, yaitu karyawan mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya ataupun dengan pimpinannya.
- 3) *Promptness*, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) *Capability*, yaitu kemampuan dalam bekerja yang semaksimal mungkin.
- 5) *Initiative*, yaitu setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- 2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Senada dengan hal tersebut, Mas'ud (2016) juga membuat kuesioner terdiri dari 10 item untuk mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (organisasi) dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari, kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, efisiensi karyawan, standar kualitas

karyawan, kemampuan karyawan, loyalitas karyawan, pengetahuan dan kreatifitas karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada pembahasan ini, akan di uraikan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang akan di teliti, yaitu pelatihan, kompetensi, dan kinerja. Penelitian terdahulu ini di gunakan sebagai rujukan pembentukan hipotesis atau dugaan sementara.

Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar (2013) melakukan penelitian yang berjudul; Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 52 orang melalui metode insidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) melakukan penelitian yang berjudul; Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Penelitian menggunakan teknik analisis jalur (Path) dengan metode pengambilan sampel, yaitu sampel jenuh yang dibagikan kepada 74 karyawan

melalui alat kuesioner. Salah satu hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Lilis Ardini (2009) melakukan penelitian yang berjudul; Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 87 responden dengan metode pengambilan sampel, yaitu sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diciptakan perusahaan secara kondusif akan menimbulkan komitmen karyawan dan melalui komitmen karyawan inilah akan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Umar Makawi (2015) melakukan penelitian dengan judul; Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan alat kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Demikian pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin juga

tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, kehadiran dan kerja sama.

Berdasarkan penggambaran terhadap empat penelitian yang mendahului penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang, maka ringkasan penelitian terdahulu sebagaimana yang diuraikan di atas dapat di lihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel/Metode	Sampel	Hasil
1	Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar (2013)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	<input type="checkbox"/> Variabel: Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) <input type="checkbox"/> Metode analisis: teknik regresi linear berganda	<input type="checkbox"/> Jumlah sampel: 52 orang. <input type="checkbox"/> Teknik pengambilan sampel: Insidental Sampling	<input type="checkbox"/> Secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <input type="checkbox"/> Secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	<input type="checkbox"/> Variabel: Pelatihan (X), Kepemimpinan (Y1) dan Kinerja	<input type="checkbox"/> Jumlah sampel: 74 orang. <input type="checkbox"/> Teknik pengambilan	Pelatihan berpengaruh signifikan secara langsung

	Mudiarta Utama (2016)	Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	Karyawan (Y2) <input type="checkbox"/> Metode analisis: teknik analisis jalur (<i>path</i>)	an sampel: Sampling Jenuh	terhadap kinerja karyawan
3	Lilis Ardini (2009)	Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya	<input type="checkbox"/> Variabel: Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen(Z) <input type="checkbox"/> Metode analisis: teknik analisis jalur (<i>path</i>)	<input type="checkbox"/> Jumlah sampel: 87 orang. <input type="checkbox"/> Teknik pengambilan sampel: Sampling Jenuh	Budaya organisasi yang diciptakan perusahaan secara kondusif akan menimbulkan komitmen karyawan dan melalui komitmen karyawan inilah akan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.
4	Umar Makawi (2015)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin	<input type="checkbox"/> Variabel: Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) <input type="checkbox"/> Metode analisis: regresi sederhana	<input type="checkbox"/> Jumlah sampel: 42 orang. <input type="checkbox"/> Teknik pengambilan sampel: <i>sample jenuh</i>	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya

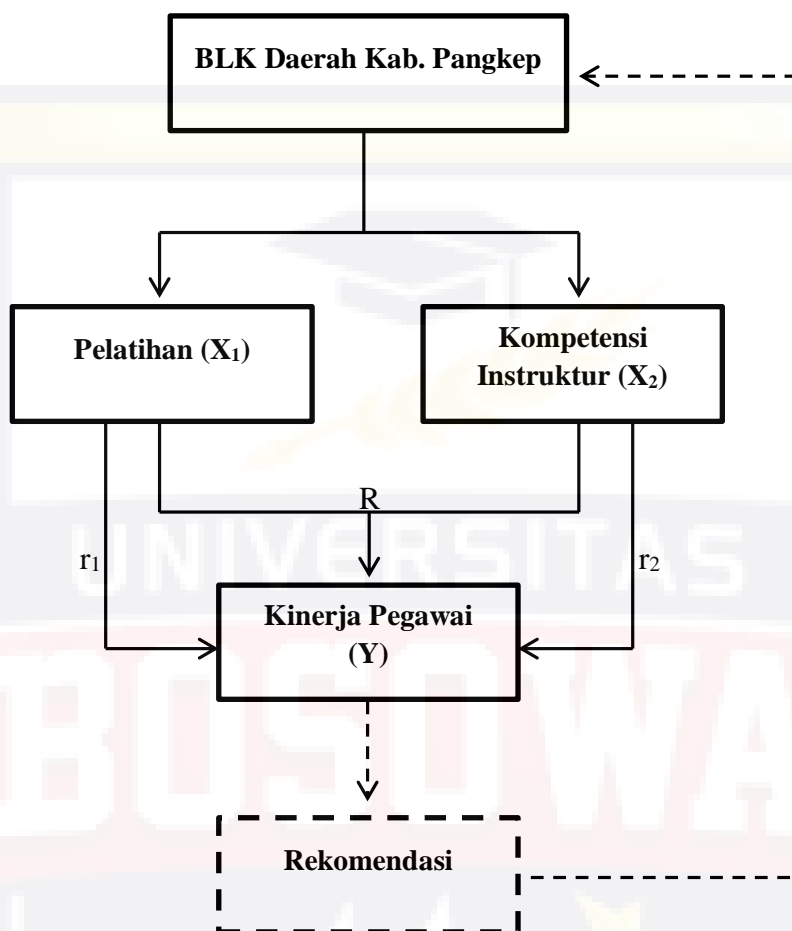
Sumber: Data diolah, 2021

C. Kerangka Pikir

Implementasi pelatihan dan kompetensi instruktur dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Daerah Kabupaten Pangkep, kiranya menjadi penting sehingga mampu mewujudkan target pencapaian suatu instansi. Selain itu, pelatihan juga merupakan bentuk pengembangan yang penting bagi setiap PNS dan wajib untuk diikuti. Proses sosialisasi pelatihan terbilang masih rendah pada sebagian instansi pada Pemerintah Kabupaten Pangkep. Belum lagi masalah ketidak disiplin. Di sisi lain, menanggapi kondisi tersebut, Pemerintah kabupaten Pangkep terus mengencarkan pelatihan-pelatihan untuk PNS guna meningkatkan keterampilan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi instruktur sebagai pemberi pelatihan juga harus difokuskan, sehingga dapat menghasilkan output yang lebih profesional. Penelitian terdahulu menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai diciptakan instansi secara kondusif akan menimbulkan komitmen pegawai. Melalui komitmen pegawai inilah akan berpengaruh kepada kinerja pegawai yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan bagan kerangka pikir.

Gambar 2.4 Kerangka



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

4. Di duga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.
5. Di duga kompetensi instruktur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.

6. Di duga pelatihan dan kompetensi intruktur secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelatihan Kerja (BLK) Daerah Kabupaten Pangkep”, berbentuk teknik analisis deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini akan menunjukkan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Dalam usaha memudahkan pembahasan dan menganalisis data yang telah ada, maka digunakan suatu cara yang obyektif dan sistematis untuk menemukan pemecahan masalah untuk kemudian dilakukan pengolahan dan analisis data untuk menarik kesimpulan atas kasus yang dibahas, dengan mengumpulkan sejumlah data-data penting yang nantinya akan diolah dengan menggunakan beberapa alat analisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan yang bertujuan untuk membuktikan bahwa pelatihan dan kompetensi instruktur berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLK Daerah Kabupaten Pangkep.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis akan melakukan penelitian dengan mendatangi langsung kantor tempat obyek penelitian untuk

mengumpulkan data-data pendukung di dalam penelitian tersebut. dan yang sangat beralasan adalah bahwa peneliti ingin mencari sebuah jawaban atas permasalahan pegawai yang ada pada Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah Kabupaten Pangkep itu sendiri., sedangkan waktu penelitian direncanakan sampai bulan Juli 2021.

C. Populasi dan Sample

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Penelitian yang menggunakan metode survey, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah peserta pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah Kabupaten Pangkep.

Dalam menetapkan besarnya sampel (sampel size) dalam penelitian ini menggunakan sampel non probability yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Biasanya hal ini terjadi karena jumlah populasi sedikit.

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas (independen) pelatihan dan kompetensi, serta 1 variabel terikat (dependen) kinerja pegawai. Berikut dijelaskan secara singkat variabel-variabel dalam penelitian ini.

1) Variabel pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah sebuah upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan merupakan kebutuhan utama dalam SDM, keberhasilan SDM itu di dukung oleh pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Sejumlah prinsip pelatihan yang perlu menjadi rujukan dalam program pelatihan yang dilakukan oleh organisasi adalah perbedaan individual, keterkaitan dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta pelatihan, pemilihan pelatih, pelatihan bagi pelatih, metode pelatihan, prinsip pembelajaran, serta level jabatan. Komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah tujuan dari pelatihan itu sendiri, sasaran pelatihan harus jelas dan dapat di ukur, para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (professional), materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan, serta peserta harus memenuhi syarat yang telah ditentukan. Indikato-indikator pelatihan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Kebutuhan pelatihan,
- b) Sasaran pelatihan,

c) Kurikulum pelatihan,

d) Peserta pelatihan,

e) Pelatih (trainer).

2) Variabel kompetensi (X_2)

Kompetensi adalah peta kapasitas individual atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, ke efektifan, dan kesuksesan dalam mngemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi dibutuhkan tiap level jabatan dalam organisasi tentu berbeda. Yaitu kompetensi pada tingkat eksekutif, manajer, dan pegawai. Beberapa tipe kompetensi yang ada pada umumnya dikenal dalam lingkungan organisasi maupun individual secara umumnya adalah kompetensi yang berkaitan dengan perencanaan, mempengaruhi, berkomunikasi, interpersonal, berfikir, organisasi, SDM, kepemimpinan, pelayanan, bisnis, manajemen individu, dan teknis. Indikator pengukuran kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a) Motif,

b) Watak,

c) Konsep diri,

d) Pengetahuan,

e) Keterampilan.

3) Variabel kinerja (Y)

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan. Factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, psikologis, dan organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja pada penelitian ini adalah:

- a) Produktivitas,
- b) Kualitas layanan,
- c) Responsivitas,
- d) Responsibilitas,
- e) Akuntabilitas.

E. Instrument Penelitian

Intrumen penelitian ini merupakan hal-hal atau semua yang menjadi pengkajian dalam penelitian ini. Hal tersebut merupakan variable yang digunakan dalam penelitian ini baik itu variable independen maupun variable dependen. Melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk membahas masalah dan membuktikan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan adalah:

- 1) Metode analisis deskriptif, yaitu analisis yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu nkelas peristiwa pada masa sekarang.
- 2) Metode analisis regresi linier berganda, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (y) dengan satu atau beberapa variabel independen (x) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Adapun rumus yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
a : Nilai konstanta
X₁ : Pelatihan
X₂ : Kompetensi
b₁ dan b₂ : Koefisien regresi

Untuk mendapatkan koefisien regresi b₁ dan b₂, dapat menggunakan program SPSS. Mengukur jawaban frekuensi dari koesioner yang diberikan sebagai bahan data kualitatif dengan bobot jawaban pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Bobot Nilai Jawaban Koesioner

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (*Statistik untuk penelitian, alfabeta 2014*)

3) Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang di ajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

a) Pengujian parsial (t)

Analisis uji parsial (t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen terhadap variable dependen. Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}).

Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$), t table (t_{table}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang banyaknya variable yang digunakan ($n - k - 1$), dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil dari derajat kepercayaan (α) atau probabilita.

b) Pengujian Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1), dan kompetensi (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F tabel (F_{tabel}) dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df_1 adalah $k - 1$ ($3 - 1$) = 2 dan df_2 adalah $n - k$ sehingga diperoleh F tabel (F_{tabel}).

F. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sebagai alat hitung, jenis data yang digunakan adalah:

- 1) Data kuantitatif, adalah data yang berupa bilangan, nilainya bias berubah-ubah atau bersifat variatif.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan, tetapi berupa ciri-ciri, sifa-sifat, keadaan, atau gambaran dari kualitas objek yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua hal, yaitu:

1) Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan saat penelitian ini dilaksanakan pada Balai Pelatihan Kerja (BLK) Daerah Kabupaten Pangkep.

2) Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi atau perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggungjawab.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner

Metode pengumpulan data ini dengan cara menyusun daftar pertanyaan pada butir-butir variabel yang diteliti, dimana muatan pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator penilaian pada variabel tersebut.

2) Dokumentasi

Metode pengumpulan data ini yaitu dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan berasal dari laporan perusahaan sebagai dokumen perusahaan.

H. Rencana Validasi dan Reabilitas Data

1) Uji validasi

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiono, 2014). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila Reliability coefficient (α) nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiono, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah merupakan Kabupaten yang terletak di Pantai barat Sulawesi Selatan atau berjarak kurang lebih 51 Km dari ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan terletak diantara $04^{\circ} 40'$ - $08^{\circ} 00'$ Lintang Selatan (LS) dan 110° Bujur Timur (BT).

Secara Administratif luas wilayah Kabupaten Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 12.311,43 Km² yang terdiri dari 898,29 Km² wilayah daratan dan 11.464,44 Km² wilayah kepulauan, terbagi dalam 13 kecamatan, 9 kecamatan terletak didaratan dan 4 kecamatan terletak di kepulauan.

Asal muasal Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai, Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan.[

Pada tahun 1970, Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja di bawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

Badan Latihan Kerja Kabupaten Pangkep Badan dibangun berdasarkan peraturan Bupati No. 10 tahun 2006, merupakan salah satu program pemerintah kabupaten pangkep yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas masyarakat dalam rangka mengatasi pengangguran dan kemiskinan. Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan keterampilan bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis tingkat kompetensi dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri.

2. Tugas Pokok

Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep mempunyai tugas melaksanakan pelatihan tenaga kerja dibidang industry dan usaha kecil menengah. Fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja yang dapat mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, maka Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep mempunyai Fungsi :

- a. Menyusun rencana program dan kerja sama pelatihan
- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan keterampilan

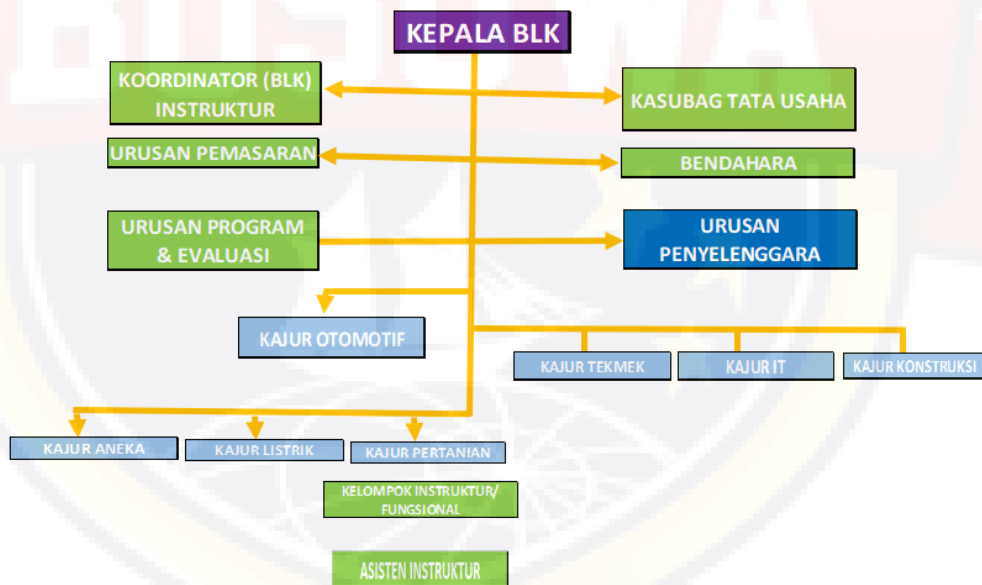
- c. Pemasaran program fasilitas hasil produksi jasa dan hasil pelatihan pemberian layanan informasi pelatihan.

3. Susunan Organisasi

Balai Latihan Kerja mempunyai total personil 62 orang terdiri dari PNS sebanyak 32 orang, PTT 20 orang, dan sukarela 11 orang masing masing terdiri dari staf dan tenaga pelatih (instruktur) yang telah mempunyai keterampilan/kemampuan yang tinggi sesuai dengan bidang kejuruan masing masing dari Pendidikan dan pelatihan instruktur.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep



4. Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja secara umum :

- a. Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- b. Mewadahi interaksi antarsesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
- c. Mengembangkan kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
- d. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Klaten khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

5. Jenis/ Program Latihan Kerja

Jenis/Program pelatihan untuk membentuk tenaga kerja yang ahli dan berkompeten di bidangnya :

a. Skills Training

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Re-training

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

c. Cross Functional Training

Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

d. Team Training

Pelatihan tim merupakan pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama sebuah pekerjaan demi tujuan bersama dalam tim.

e. Creativity Training

Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya. Pelatihan yang ada terdiri dari beberapa unit pelatihan atau jurusan yang diikuti oleh masing-masing peserta dan merupakan hasil seleksi dari sejumlah pencari kerja yang mendaftar di BLK. Di dalam pelaksanaannya, unit-unit pelatihan atau jurusan dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Kurikulum pelatihan meliputi pembinaan fisik, mental dan disiplin, motivasi kerja, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mata latihan sub kejuruan, penunjang dan evaluasi dengan instruktur yang berasal dari instansi teknis yang terkait. Pengajaran menggunakan metode ceramah, diskusi, tanya-jawab, demonstrasi, shop talk dan praktek. Pelatihan menggunakan lebih banyak metode praktek dengan rasio 75% praktek dan 25% teori. Hal ini tentu akan berhubungan dengan 13 kesiapan pencari kerja agar dapat langsung masuk ke dunia kerja. Adapun peserta yang dinyatakan lulus dalam evaluasi akhir program latihan ini akan diberikan sertifikat sebagai bentuk standar kompetensi yang terakreditasi dan dapat langsung ditempatkan baik di dalam maupun di luar negeri.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai dalam Lingkup Badan Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Lingkup Badan Latihan Kerja Kabupaten Pangkep meliputi pegawai BLK Kabupaten Pangkep. Responden sebanyak 60 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin responden, umur responden dan tingkat pendidikan responden. Pengetahuan mengenai karakteristik responden sangat perlu sebagai barometer penguatan hasil penelitian secara realistis. Untuk memperjelas karakteristik

responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 60 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	37	61.66
Laki-Laki	23	38.34
Jumlah	60	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (61,66%). Dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (38,34%).

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Produktifitas kerja seseorang dapat pula dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara Laki-laki dengan perempuan.

b. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya usia, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. Usia produktif 20 – 45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan pekerja yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun). Mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada kantor Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep :

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	20	33.33
31-40	27	45.00
41-50	11	18.33
>50	2	3.33
Jumlah	60	100

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan responden berusia 31-40 tahun yaitu 27 orang dengan persentase sebesar 45.00%. Selanjutnya responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 33.33%. Pada usia 41-50 tahun jumlah responden sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 18.33%, dan untuk usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3.33 %.

c. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan pegawai maka diharapkan kinerja pegawai dapat sampai hasil yang diinginkan. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dapat melaksanakan kerjanya dengan baik karena ditunjang dengan ilmu pengetahuan secara konsep yang akan menunjang pengalaman kerjanya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan pada kecamatan Pangkajene:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Responden		
SMA	10	16.67
Diploma	16	26.67

Sarjana	21	35.00
Pascasarjana	13	21.67
Jumlah	60	100

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, dimana terdapat sebanyak 21 responden atau 35.00% dari 60 responden. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 10 orang atau sebesar 16.67%. Tingkat pendidikan diploma sebanyak 16 orang atau 27.67%, dan untuk tingkat pendidikan pascasarjana sebanyak 13 orang atau 21.67%.

2. Deskriptif Variabel

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari kantor Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep dan Data Sekunder yang diperoleh dari hasil hitungan program SPSS Versi 25 For Windows melalui hasil jawaban pegawai yang diberikan melalui koesioner.

a. Deskripsi variabel Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Deskripsi terhadap variable pelatihan dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator pelatihan dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden atas Variabel Pelatihan

Pertanyaan	Jawaban					Frekuensi
	STS (5)	TS (4)	N (3)	S (2)	SS (1)	
1	2	4	8	33	13	60
	3.33%	(6.67%)	(13.33%)	(55.00%)	(21.67%)	(100%)
2	3	6	7	31	13	60
	(5.00%)	(10.00%)	(11.67%)	(51.67%)	(21.67%)	(100%)
3	2	5	6	32	15	60
	(3.33%)	(8.33%)	(10.00%)	(53.33%)	(25.00%)	(100%)
4	1	5	9	33	12	60
	(1.67%)	(8.33%)	(15.00%)	(55.00%)	(20.00%)	(100%)
5	2	4	10	28	16	60
	(3.33%)	(6.67%)	(16.67%)	(46.67%)	(26.67%)	(100%)
6	1	3	10	32	14	60
	(1.67%)	(5.00%)	(16.67%)	(53.33%)	(23.33%)	(100%)
Rata-rata	3.06%	7.50%	13.89%	52.50%	23.06%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai Pelatihan, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 54.23%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai Pelatihan dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Pelatihan yang dilaksanakan, harus sesuai dengan kebutuhan instansi dan tujuan dari pelatihan itu. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 55.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 8 orang dengan persentase 13.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.
2. Peserta pelatihan yang di terima harus memenuhi spesifikasi sebagai persyaratan peserta tanpa terkecuali. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 51.67%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 7 orang dengan persentase 11.67%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5.00%.
3. Pelatih (trainer) dalam pelatihan perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang akan di bawakan untuk peserta. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 53.33%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 25.00%. Untuk jawaban normal sebanyak 6 orang dengan persentase 10.00%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.

4. Spesifikasi instruktur dalam pelatihan harus di tentukan, untuk menjaga arah dan tujuan kegiatan. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 55.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 20.00%. Untuk jawaban normal sebanyak 9 orang dengan persentase 15.00%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.
5. Dalam pelaksanaan pelatihan, waktu yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan program pelatihan tersebut. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 46.67%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 26.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 10 orang dengan persentase 16.67%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.
6. Pengaturan schedule harus diperhatikan, agar dapat terjadi ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 53.33%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 23.33%. Untuk jawaban normal sebanyak 10 orang dengan persentase 16.67%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5.00%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.

b. Deskripsi Variabel Kompetensi

Kompetensi merupakan cerminan dari keterampilan dan pengetahuan seseorang atau dapat pula dikatakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi juga dapat dikatakan yaitu merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan pasif. Sebagai contoh yaitu seseorang pegawai mungkin pandai, akan tetapi jika pegawai itu tidak menterjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, maka kepandaian pegawai itu tidak akan berguna.

Deskripsi terhadap variable kompetensi dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator kompetensi dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden atas Variabel Kompetensi

Pertanyaan	Jawaban					Frekuensi
	STS (5)	TS (4)	N (3)	S (2)	SS (1)	
1	1 (1,67%)	2 (3.33%)	6 (10.00%)	39 (65.00%)	12 (20.00%)	60 (100%)
2	2 (3.33%)	3 (5.00%)	6 (10.00%)	33 (55.00%)	16 (26.67%)	60 (100%)
3	1 (1.67%)	6 (10.00%)	8 (13.33%)	31 (51.67%)	14 (23.33%)	60 (100%)
4	1 (1.67%)	3 (5.00%)	5 (8.33%)	37 (61.67%)	14 (23.33%)	60 (100%)
5	2 (3.33%)	2 (3.33%)	8 (13.33%)	30 (50.00%)	18 (30.00%)	60 (100%)
6	2 (3.33%)	5 (8.33%)	7 (11.67%)	33 (55.00%)	13 (21.67%)	60 (100%)

Rata-rata	2.50	5.83	11.11	56.39	24.17	100%
-----------	------	------	-------	-------	-------	------

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai Kompetensi, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 56.39%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai Kompetensi dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Instruktur senantiasa berkompotensi secara konsisten menimbulkan tindakan dalam mendorong atau mengarahkan perilaku terhadap tujuan yang ada pada instansi. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 65.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 20.00%. Untuk jawaban normal sebanyak 6 orang dengan persentase 10.00%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.
2. Karakter fisik instruktur senantiasa konsisten terhadap situasi ataupun informasi yang sedang berkembang. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 55.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 26.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 6 orang dengan persentase 10.00%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5.00%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.
3. Sikap dan Nilai nilai yang dimiliki menjadi sesuatu yang dijunjung tinggi terhadap sesuatu yang ideal, dicita citakan yang diwujudkan dalam

pekerjaan dan kehidupan. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 51.67%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 23.33%. Untuk jawaban normal sebanyak 8 orang dengan persentase 13.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10.00%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.

4. Pengetahuan, pengalaman, serta intuisi sebagai kemampuan penting dalam menyelesaikan tugas tertentu yang diperoleh pada proses belajar mampu meningkatkan efisiensi instansi . Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 61.67%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 23.33%. Untuk jawaban normal sebanyak 5 orang dengan persentase 8.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5.00%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.
5. Kompetensi Instruktur, mampu memproses pengetahuan atau data dalam meneentukan sebab dan berpengaruh dalam mengorganisasi rencana. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 50.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 30.00%. Untuk jawaban normal sebanyak 8 orang dengan persentase 13.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.

6. Kompetensi harus sesuai dengan maksud dan tujuan Instansi. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 55.00%.

Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 7 orang dengan persentase 11.67%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh pegawai atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap instansi pemerintahan tentunya dituntut memberikan kinerja yang baik sebagai kemajuan dari instansi tersebut. Penekanan kinerja yang baik tentunya memberi gambaran keberhasilan atas sistem dan kepemimpinan dalam sebuah instansi. Instansi pemerintahan sebagai pelayan masyarakat harus memberi rasa puas terhadap masyarakat, sehingga jelas bahwa kinerja harus didorong untuk lebih baik dari hasil yang diperoleh sebelumnya.

Deskripsi mengenai variabel kinerja akan diuraikan berdasarkan jawaban responden yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	STS (5)	TS (4)	N (3)	S (2)	SS (1)	
1	1 (1.67%)	4 (6.67%)	12 (20.00%)	29 (48.33%)	14 (23.33%)	60 (100%)
2	2 (3.33%)	4 (6.67%)	12 (20.00%)	29 (48.33%)	13 (21.67%)	60 (100%)
3	2	4	10	32	12	60

	(3.33%)	(6.67%)	(16.67%)	(53.33%)	(20.00%)	(100%)
4	1	4	11	34	10	60
	(1.67%)	(6.67%)	(18.33%)	(56.67%)	(16.67%)	(100%)
5	1	5	8	33	13	60
	(1.67%)	(8.33%)	(13.33%)	(55.00%)	(21.67%)	(100%)
6	3	5	8	36	8	60
	(5.00%)	(8.33%)	(13.33%)	(60.00%)	(13.33%)	(100%)
Rata-rata	2.78%	7.22 %	16.94%	53.61%	19.45%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai Variabel Kinerja, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 53.61%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai Variabel Kinerja dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Setiap pegawai harus meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaannya. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 23.33%. Untuk jawaban normal sebanyak 12 orang dengan persentase 20.00%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.
2. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan lebih memahami pekerjaan yang diberikan untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 12 orang dengan persentase 20.00%. Untuk jawaban

tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.

3. Peningkatan kuantitas pekerjaan menjadi keharusan yang harus dicapai oleh pegawai. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 53.33%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 20.00%. Untuk jawaban normal sebanyak 10 orang dengan persentase 16.67%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.33%.
4. Pegawai yang telah mengikuti program pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 56.67%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 16.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 11 orang dengan persentase 18.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6.67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.
5. Absensi Pegawai menggambarkan kinerja yang baik. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 55.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21.67%. Untuk jawaban normal sebanyak 8 orang dengan persentase 13.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase

8.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1.67%.

6. Pegawai yang telah mengikuti program dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 60.00%. Untuk jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13.33%. Untuk jawaban normal sebanyak 8 orang dengan persentase 13.33%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8.33%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5.00%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), dimana menurut Sugiono (2016) bahwa suatu konstruk atau indikator dikatakan realibel yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah realible, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak realible. Secara keseluruhan uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar Realibilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,650	0,634	0,60	Realibel

Kompetensi (X2)	0,750	0,681	0,60	Realiabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,874	0,828	0,60	Realiabel

Sumber: Data primer tahun 2021 diolah melalui SPSS V.25

Nilai cronbach's alpha semua variabel yang ditunjukkan tabel diatas, yaitu pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari nilai standar realibilitas yaitu lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau koesioner semua variabel handal atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

b. Pengujian Validasi

Pengujian validasi data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan gejala atau kejadian yang di ukur. Validasi konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person (korelasi product momen person)*, dimana menurut Sugiono (2016) adalah cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah menggunakan program SPSS, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi atau di atas dari 0,30.

Secara statistic angka korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilai korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validasi atas pelatihan, kompetensi instruktur, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validasi

Item-Total Statistics				
Variabel	Correcte Item- Total Correlation	Nilai r Standar	Keterangan	Interpretas
X1.1	0.384	0.30	> 0.30	Valid
X1.2	0.350	0.30	> 0.30	Valid
X1.3	0.343	0.30	> 0.30	Valid
X1.4	0.503	0.30	> 0.30	Valid
X1.5	0.378	0.30	> 0.30	Valid
X1.6	0.358	0.30	> 0.30	Valid
X2.1	0.323	0.30	> 0.30	Valid
X2.2	0.604	0.30	> 0.30	Valid
X2.3	0.541	0.30	> 0.30	Valid
X2.4	0.413	0.30	> 0.30	Valid
X2.5	0.606	0.30	> 0.30	Valid
X2.6	0.454	0.30	> 0.30	Valid
Y.1	0.807	0.30	> 0.30	Valid
Y.2	0.671	0.30	> 0.30	Valid
Y.3	0.542	0.30	> 0.30	Valid
Y.4	0.780	0.30	> 0.30	Valid
Y.5	0.727	0.30	> 0.30	Valid
Y.6	0.554	0.30	> 0.30	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021 diolah melalui SPSS V.25

Dari tabel uji validasi diatas, tergambarakan variable pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai corrected item total correlation yang lebih besar dibandingkan dengan r standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwan semua indikator atau koesioner yang digunakan pada setiap variabel valid.

c. Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan berdasarkan nilai dari standardized coefficients hasil regresi antara pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Olahan Data Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.162	2.689		1.270	.000
	Pelatihan	.239	.075	.251	1.945	.049
	Kompetensi	.185	.068	.211	1.980	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer tahun 2021 diolah melalui SPSS V.25

Dari hasil olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = -1.162 + 0.239x_1 + 0.185x_2$$

- 1) Konstanta (a) sebesar -1.162, artinya jika semua variabel bebas yaitu pelatihan dan kinerja memiliki nilai konstan, maka efektivitas kinerja (Y) akan menjadi negative dengan nilai -1.162 dimana dalam keadaan ceteris paribus atau factor/variabel lain tidak mempengaruhi.
- 2) Koefisien regresi (b_1) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0.239; artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.239 dengan asumsi factor lain tidak berubah atau dalam keadaan ceteris paribus. Koefisien bernilai positif antara pelatihan dan efektivitas kinerja.
- 3) Koefisien regresi (b_2) untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,185; artinya jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,185 dengan asumsi factor lain tidak berubah atau dalam keadaan ceteris paribus. Koefisien bernilai positif antara kompetensi dan efektivitas kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara pelatihan dan kompetensi instruk terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10
Nilai Koefisien Determenasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	.848	.756	.730	.1244

a. *Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Data primer tahun 2021 diolah melalui SPSS V.25

Berdasarkan hasil analisis kolerasi yang dikutip pada table diatas, maka dapat dikatakan bahwa kolerasi atau hubungan antara variable pelatihan dan kompetensi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap efektivitas kinerja pegawai, karena diperoleh nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,848.

Dari tabel koefisien determinasi di atas, diketahui Adjusted R square adalah 0,730 atau 73%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi dan terhadap kinerja pegawai Badan Latihan Kerja Kabupaten Pangkep adalah 73% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variable variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. *Pengujian Hipotesis*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa: Pembuktian hipotesis yang di sajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

1) Uji Parsial (t)

Analisis uji parsial (t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen (pelatihan, kompetensi) terhadap variable dependen (kinerja pegawai). Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}). Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$), t table (t_{table}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang

banyaknya variable yang digunakan ($n - k - 1$), yaitu $60 - 3 - 1 = 56$, maka diketahui t_{table} adalah 2.00324 (2,003). Dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil dari derajat kepercayaan (α) atau probabilitas. Untuk hasil yang dikelola, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Uji t coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t hitung	t tabel	Sig,	Keterangan
	B	Std,	Beta				
		Error					
1 (Constant)	-1.162	1.689		2.270		.000	
Pelatihan	.239	.074	.247	2.146	2,003	.049	Hipotesa diterima
Kompetensi	.185	.068	.249	2.064	2,003	.037	Hipotesa diterima

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer tahun 2021 diolah melalui SPSS

a) Pelatihan (X_1)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,049 < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $2.146 > 2.003$, Terlihat bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Kompetensi

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,037 < 0,05$ maka hipotesis 2 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $2.064 > 2.003$. Terlihat bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1) dan kinerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) melalui $\text{sig}, \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df_1 adalah $k - 1$ ($3 - 1$) = 2 dan df_2 adalah $n - k$ ($60 - 2$) = 58 sehingga diperoleh F_{tabel} (F_{tabel}) = 1.67155 (1.67)

Hasil uji F antara pelatihan (X1) dan kompetensi (X2 terhadap kinerja (Y) dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.840	3	7.920	4.157	.003
	Residual	234.343	38	5.866		
	Total	236.183	41			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan, kompetensi

Untuk membuktikan Hipotesis penelitian yang telah diketahui sebelumnya dapat dilihat berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,157 dengan F tabel ditentukan sebesar 1,67. Maka dapat lihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = 4,157 > 1,67. Dengan demikian hipotesis 3 penelitian diterima, artinya variable pelatihan, kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.

Sementara itu berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) yang dihasilkan sebesar 0,002, Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel variable pelatihan, kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dapat dikatakan bahwa berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, diterima.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang sejauh mana pengaruh pelatihan, kompetensi instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencoba untuk menerawang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, melihat hubungan Pelatihan terhadap kinerja pegawai, hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan hubungan kedua variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi instruktur terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 60 orang untuk menjadi alat ukur dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik tingkatan umur diketahui jumlah responden yang memiliki tingkatan umur antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 45.00%. Usia yang dianggap produktif karena mampu menyerap dan menerima hal yang baru serta memiliki semangat yang tinggi. Selanjutnya pada karakteristik tingkat pendidikan, pada tingkat strata satu (S1) memiliki angka yang lebih banyak yaitu 21 orang dengan persentase 35.00%. Tingkat pendidikan yang tinggi dianggap lebih produktif dalam melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Karakteristik pada jenis kelamin jumlah laki-laki jauh lebih banyak yaitu sebesar 37 orang dengan persentase 61.66%. Umumnya laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan faktor fisik laki-laki jauh lebih besar dari pada perempuan, terutama bidang pekerjaan yang lebih menguras tenaga.

Pada analisis masalah selanjutnya dalam penelitian ini, mencoba mengetahui seberapa pengaruh pelatihan, kompetensi instruktur pada variabel kinerja pegawai pada balai latihan kerja kabupaten pangkep. Untuk menguji penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji t atau uji parsial. Secara umum hasil penelitian ini memuaskan. Segala hipotesis yang digambarkan diterima berdasarkan analisis hasil jawaban responden pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pelatihan bertanda positif dengan derajat signifikan lebih kecil dari pada standar. Dapat dikatakan bahwa indikator Kebutuhan pelatihan, Sasaran pelatihan, Kurikulum pelatihan, Peserta pelatihan, dan Pelatih (trainer), mempengaruhi kinerja pegawai telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menguatkan teori pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (**Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**). Dimana

tujuan pelatihan adalah meningkatkan produktivitas dan memperbaiki kualitas yang tentunya menjadi salah satu tolak ukur dari kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016), yang meneliti mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali dimana hasil penelitian yang ditunjukkan adalah Pelatihan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini juga menunjukkan hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Sehingga hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama.

b. Pengaruh Kompetensi

Dari hasil persamaan regresi, diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil yang menunjukkan angka dengan tanda positif dengan derajat signifikan yang lebih kecil dari pada nilai standar signifikan. Kompetensi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep, terlebih lagi bahwa instansi pemerintahan ini laboratorium pelayan peningkatan kapasitas masyarakat yang dituntut memberikan pelayanan prima. Penilaian kompetensi dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai indikatornya adalah motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Hasil ini menguatkan teori yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012). Kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam pencapaian yang diharapkan, tentunya tidak terlepas dari kinerja pegawai.

Penelitian ini searah atau dengan kata lain menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Umar Makawi (2015), yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Hasil yang ditunjukkan adalah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya. Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Demikian pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin juga tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, kehadiran dan kerja sama.

c. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengeloan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa pelatihan, kompetensi instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Krja Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai

F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu untuk kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep senantiasa melakukan langkah-langkah yang dianggap dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, motivasi serta kepuasan kerja yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar (2013), yang meneliti mengenai Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hasil yang ditunjukkan secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika variabel pelatihan dan kompetensi dihubungkan secara simultan atau bersama-sama akan mempengaruhi secara positif kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil Penelitian yang telah disampaikan oleh penulis maka kesimpulan yang dapat diberikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan

Penilaian pelatihan dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai indikatornya adalah kebutuhan pelatihan, sasaran pelatihan, kurikulum pelatihan, peserta pelatihan, pelatih (trainer). Kebutuhan akan pelatihan memberi dampak yang positif terhadap kinerja pegawai, karena secara psikologi manusia membutuhkan dorongan sebagai kekuatan dalam melakukan hal yang terbaik dalam hidupnya. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seseorang, sehingga dalam pekerjaan juga pegawai membutuhkan pelatihan sebagai kekuatan atau semangat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

2) Pengaruh Kompetensi

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin besar kompetensi, maka makin besar pula peningkatan kinerja yang dapat terjadi. Dapat dikatakan bahwa perencanaan, mempengaruhi, berkomunikasi, interpersonal, berfikir, organisasi, SDM, kepemimpinan, pelayanan, bisnis, manajemen individu, dan teknis senantiasa mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

3) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengeloan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa pelatihan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu untuk kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep senantiasa melakukan langkah-langkah yang dianggap dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, pelatihan serta kompetensi yang baik sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah disampaikan oleh penulis maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan peningkatan pelatihan dengan memperhatikan kurikulum, metode yang digunakan, serta melakukan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan tersebut.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan peningkatan pelatihan dengan memperhatikan klasifikasi peserta, klasifikasi pelatih, dan waktu yang digunakan.

3. Dalam peningkatan kinerja pegawai, maka perlu kiranya memperhatikan kompetensi instruktur agar lebih efektif sehingga arah dan tujuan kegiatan dapat tercapai.
4. Hubungan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai perlu perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan kompetensi.



DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Biech, Elaine, (2014). *Training For Dummies by Elain Biech*. New York: Mc. Edisi Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Bouder et al, (2014). *Human Resource Management for Public and Nonprofit Organizations*. San Fransisco: Jossey Bass. Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Prehaltindo.
- Chan, Janis Fisher. (2015). *Training Fundamentals: Pfeiffer Essential Guides To Training Basics*, terjemahan , Jakarta: Erlangga.
- Danni A. Simanjuntak, (2014). *PHK dan Pesangon Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Desser, Gary, (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Edisi Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Jamarah B.A, (2013). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Lijan Poltak Sinambela, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasbuan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. (2016). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. (2015), *Human Resource Management*, Ahli Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nurhayati, Dina. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Noe, Raymond A., (2015). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Editions*. Edisi Terjemahan, Bandung: Polban.
- Palan, R. (2015). *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM
- Pasolong, Harbani. (2015). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Tyson, Shaun. (2014). *Essentials Of Human Resource Management. United Kingdom: Elsever Ltd*. Edisi Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Werther Jr, dan Keith Davis, (2017). *Human Resource and Personnel Management. Singapore: Mc Graw Hill*. Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Indeks.
- Sadili Samsuddin, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, Basr. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky A. (2016). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Shein Caple N, (2016). *Organitation Dynamic, The Founder in Creating Organizational Cultute*. Edisi Terjemahan, Jakarta: Indeks.
- Simamora, Meirizka. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Di Auto 2000 Indramayu*.
- Sikula, Andrew F. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta.