

SKRIPSI

***PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARKATAN KELAS II A***

PEKANBARU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLE

AGUS SUWARA

185210644

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agus Suwara
NPM : 185210644
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Lapas kelas IIA Pekanbaru

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Direktahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

16/8/22
Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Agus Suwara
NPM : 185210644
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Lepas Kelas IIA Pekanbaru
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S., MM

Dengan Rincian Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	24 Januari 2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaikan Latar Belakang Masalah• Lengkapi Data Karyawan• Lengkapi Data Diklat	
2	31 Agustus 2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Penambahan Teori Menurut Prespektif Islam• Perbaikan Jurnal Internasional	
3	09 Februari 2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Penambahan Dmensi dan Indikator• Perbaikan Kerangka Berpikir Dijelaskan Secara Teoritis	
4	11 Februari 2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Rubah Tujuan Penelitian: Untuk	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
			Mengetahui dan Menganalisis (Apakahnya Dihilangkan) <ul style="list-style-type: none"> Bab V terakhir Munculkan Pembahasan 	
5	13 Februari 2022	X	<ul style="list-style-type: none"> Acc Seminar Proposal 	
6	07 Juni 2022	X	<ul style="list-style-type: none"> Acc Kusisioner 	
7	12 Juli 2022	X	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki Daftar Pustaka 	
8	12 Juli 2022	X	<ul style="list-style-type: none"> Acc Seminar Proposal 	



Pekanbaru, 16 Agustus 2022

Wakil Dekan I

(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 828/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 09 Agustus 2022, Maka pada Hari Rabu 10 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.


- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Agus Suwara |
| 2. N P M | : 185210644 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Lapas Kelas IIA Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 10 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 83 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 10 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,


Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 828 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
7. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional
- a. Nomor: 2404/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembinaan
- b. Nomor: 2019/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Edukasi Manajemen
- c. Nomor: 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor: 1026/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi O.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Agus Suwira
N P M : 185210644
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dojji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrasuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Deiri, SE., MA	Guru Besar, Dvd	Statistika	Sekretaris
3	Deswarta, SE, MM	Non Fungsional C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se, Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Disampaikan di : Pekanbaru
pada tanggal 10 Agustus 2022


 Dr. Eva Sunlari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647


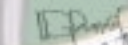
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Agus Suwara
NPM : 185210644
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Lapas Kelas IIA Pekanbaru
Hari/Tanggal : Rabu, 10 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 83)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 10 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Agus Suwara
NPM : 185210644
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 06 April 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : ~~Disetujui~~ dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 06 April 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 20264
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674881 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Agus Suyara
NPM : 195210644
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Sektor Nir Laba
Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM,

Pekanbaru, 22 Oktober 2021
Menyetujui,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email. fekon@ur.ac.id Website : www.ac.ur.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : AGUS SUWARA
NPM : 185210644
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS IIA PEKANBARU
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 22% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak J., SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN


Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 16 Agustus 2022

Saya yang membuat pernyataan




(Agus Suwara)

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARKATAN KELAS II A PEKANBARU

AGUS SUWARA
185210644

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang bekerja di instansi ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus (*sampling total*) yang merupakan teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 95 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) Smartpls 3.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan kelas II A Pekanbaru II A Pekanbaru.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK COMPETENCY ON PERFORMANCE OF CLASS II A PENALTY INSTITUTION EMPLOYEES PEKANBARU

AGUS SUWARA

185210644

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job training and job competence on employee performance at the Class II A Correctional Institution Pekanbaru. The population in this study are all employees who work in this agency. The sampling technique in this study uses a census (total sampling) which is a sample return technique where all members of the population are sampled, totaling 95 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study used Confirmatory Factor Analysis (CFA) Smartpls 3.0. The results of this study indicate that training and work competence partially and simultaneously affect the performance of employees at the Class II A Pekanbaru Correctional Institution II A Pekanbaru.

Key Word: Training, Work Competency And Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Tri Wanto dan Ibu A. Br Ginting terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama

hidup ananda selama ini dan terimakasih kepada Abang Rian Syaputra dan Adik Angelia Pratiwi yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak Prof. Dr. Detri Karya, SE., MA sebagai dosen penguji 1 dan Bapak Deswarta, SE., MM sebagai dosen penguji 2.
6. Bapak/ Ibu Dosen dan Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus. Tanpa arahan dari Bapak/Ibu maka penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada teman-teman yang selalu menemani, mendukung serta membantu penulis dalam melaksanakan tugas-tugas kuliah dan melaksanakan keterampilan berorganisasi di lingkungan kampus Universitas yaitu sahabat terbaik Uwak-Uwak Mantul: wakdim, wak enco, wak ipol, wak denday, cok denay, wak faza, wak onokay, wak sijen, wak bina, ponakan tersayang serta supir healing kami sinop. Penulis mengucapkan terimakasih yang sudah mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 03 Juli 2022

Agus Suwara



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.1.2 Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam	17
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	21
2.1.5 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.1.6 Manfaat Kinerja Pegawai.....	23
2.1.7 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	24
2.1.8 Pengukuran Kinerja.....	25
2.1.9 Persyaratan Penilaian Kinerja	28
2.1.10 Manajemen Kinerja.....	29
2.2 Pelatihan.....	31
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	31
2.2.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan	34
2.2.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	36
2.2.4 Metode Pelatihan.....	39
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	40
2.2.6 Strategi Pembinaan Pelatihan Kerja.....	40

2.3 Kompetensi	41
2.3.1 Pengertian Kompetensi	41
2.3.2 Jenis dan Karakteristik Kompetensi	47
2.3.3 Manfaat Kompetensi	49
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	51
2.4 Hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai	53
2.5 Hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai	54
2.6 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	54
2.7 Penelitian Terdahulu	54
2.8 Kerangka Pemikiran	56
2.9 Hipotesis Penelitian	57

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	58
3.2 Lokasi dan waktu Penelitian	58
3.3 Konsep Operasional Variabel Penelitian	59
3.4 Populasi dan Sampel	60
3.5 Jenis dan Sumber Data	61
3.6 Teknik Pengumpulan Data	61
3.7 Teknik Analisis Data	62
1. Model Struktural atau Inner Model	64
2. Model Pengukuran atau Outer Model	65
3. Pengujian Hipotesis	67

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Lembaga Perasyarakatan	68
4.2 Sejarah Lembaga Perasyarakatan Kelas II A Pekanbaru	69
4.3 Visi, misi, sasaran dan tujuan Lembaga Perasyarakatan Kelas II A Pekanbaru	70
4.4 Prinsip-Prinsip Pokok Perasyarakatan	46

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Umum Responden	74
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	74
5.1.2	Usia Responden	75
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	76
5.1.4	Masa Kerja Responden	77
5.2	Uji Kualitas Data.....	78
5.2.1	Uji Validitas	78
a.	Uji Validitas Data (Convergent Validity).....	78
b.	Uji Validitas (Discriminant Validity	79
5.2.2	Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability	81
5.2.3	Uji Reliabilitas (Composite Reliability).....	81
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	81
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	97
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	111
5.6	Uji Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	122
5.6.1	Average Variance Extracted (AVE)	123
5.6.2	Cronbach's Alpha	124
5.7	Analisis Evaluasi Measurement Inner Model	125
5.6.1	R- Square Adjusted.....	125
5.6.2	Uji Multikolinearitas (VIF)	126
5.8	Analisa Bootstrapping Smartpls (Pengujian Hipotesis)	127
5.9	Pembahasan Hasil Penelitian	130

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	133
6.2	Saran	134

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2	Diklat Pelatihan Lapas	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	54
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	59
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia.....	75
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	76
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 5.5	Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity	78
Tabel 5.6	Discriminant Validity	80
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliabilty	81
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan ketrampilan kerja pegawai.....	82
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Dengan pelatihan pegawai mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan tersebut	84
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya.....	85
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan setelah melakukan pelatihan kerja	86
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	87
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	88
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pegawai	89
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan instruksi dari instansi	91

Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan yang diberikan selalu mendapatkan fasilitas yang memadai	92
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan produktivitas	93
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja instansi	94
Table 5.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja (X1) pada Lembaga Perumahaan Kelas II A Pekanbaru	95
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	99
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mengetahui cara bagaimana melakukan tugas sesuai dengan kebijakan instansi	100
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan	101
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Pegawai memahami proses kerja yang dapat sejalan dengan kebutuhan dari instansi.....	102
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai Pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik	103
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian pada bidang kerja.....	104
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.....	105
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas.....	106
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan yang berjalan dengan lancar.....	107

Tabel 5.29	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi Kerja (X2) pada Lembaga Permasyaakaan Kelas II A Pekanbaru.....	108
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja instansi	112
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai Pegawai selalu teliti saat bekerja	113
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai Pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan dengan baik.....	114
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan target yang tentukan	115
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu bekerja dengan melebihi target yang diberikan instansi.....	116
Tabel 5.35	Tanggapan Responden mengenai Pegawai dapat bekerja tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik	117
Tabel 5.36	Tanggapan Responden mengenai Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat.....	118
Tabel 5.37	Tanggapan Responden mengenai Pegawai bekerja dengan disiplin waktu yang baik dan efektif.....	119
Tabel 5.38	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada Lembaga Permasyaakaan Kelas II A Pekanbaru	120
Tabel 5.39	Average Variance Extracted.....	124
Tabel 5.40	Cronbach's Alpha	125
Tabel 5.41	R Square Adjusted	126
Tabel 5.42	Uji Multikolineritas Statistics	127
Tabel 5.43	Uji t dan P-Values	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	56
Gambar 5.1 Outer Model Smartpls	123
Gambar 5.2 Bootstrapping Smartpls 3.0	128



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi ini didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam sebuah pelaksanaannya ini misinya juga diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas maka mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi ini dilakukan dalam suatu system yang terdiri dari aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama tersebut sebuah organisasi juga harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menyelesaikan dan menjalankan tugas yang menjadi sebuah tanggungjawab masing-masing.

Sumber daya manusia yang berkualitas ini adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang diharapkan

untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugasnya tersebut ini berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi pemerintah. Kinerja pegawai yang ada pada suatu pemerintahan atau instansi harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapatkan kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya.

Kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) merupakan hal yang penting dalam program pembinaan narapidana. Kinerja yang baik dapat membawa dampak positif bagi pengembangan diri narapidana tidak hanya mental narapidana tetapi juga pengetahuan yang didapat selama menjadi warga binaan. Pegawai Lapas bertugas untuk mengayomi dan mengawasi narapidana atau anak didik pemasyarakatan yang terjerat dalam masalah kriminal. Selain itu, pegawai Lapas juga sangat berperan dalam membina, memelihara serta menjaga psikologis dan mental narapidana yang menjalani proses peradilan selama menjadi warga binaan. Tujuannya setelah keluar dari Lapas, narapidana bisa menjadi lebih baik, tidak mengulangi kesalahan, diterima kembali ke masyarakat, dan dapat menjadi manusia mandiri dan produktif.

Pegawai Lapas juga dapat memberikan bimbingan, instruksi atau arahan dalam pembinaan warga binaan atau narapidana yang terjerat dalam masalah

keriminalitas. Masalah kriminalitas yang dilakukan disinyalir guna memenuhi keperluan hidupnya banyak jenis kriminalitas seperti pencurian, pembunuhan, penipuan, korupsi, narkoba, penyuapan, tindak pidana di bidang kesusilaan, perdagangan orang, perjudian, pelanggaran lalu lintas dan tindak pidana lainnya. Tindak pidana ini kerap terjadi sehingga banyak masyarakat yang mendapat hukuman dan masuk dalam penjara sebagai warga binaan atau anak didik pemasyarakatan.

Lapas yang ada di Indonesia adalah tempat yang menangani dan menampung narapidana sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas pokok dalam pelaksanaan pemasyarakatan.

Lapas di Indonesia masih menjadi perhatian publik yang masih kerap terjadi berbagai permasalahan yang tidak kunjung selesai mulai dari meningkatnya tindak kriminalitas dan masalah lainnya, meski di sisi lain banyak pula Lapas yang memiliki kinerja yang baik dalam pembinaan narapidana. Dalam pembinaan warga binaan atau narapidana dikembangkan keadaan jasmani, rohani serta kemasyarakatannya dan dibutuhkan juga tenaga kerja yang bersangkutan paut untuk membantu keberhasilan dalam pembinaan (Ramadhani, Mahsyar & Usman, 2016:340).

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru yang merupakan salah satu unit pelaksanaan dalam mengayomi serta memasyarakatkan warga binaan yang berkedudukan di kota Pekanbaru dalam wilayah hukum pengadilan negeri Pekanbaru yang sangat diharapkan peran sertanya didalam mengayomi serta

memasyarakatkan warga binaan yang merupakan salah satu sumber daya manusia dengan program pemerintah. Lembaga pemasyarakatan dalam perjalanannya banyak mengalami perubahan dan perkembangan sejalan dengan berjalannya waktu. Hal ini dapat dilihat dari sejarah perkembangan sistem pemasyarakatan yaitu mulai dari sistem kepenjaraan hingga sistem pemasyarakatan yang sekarang.

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru

No	Jabatan	Banyak Pegawai (Orang)
1	Kepala Lapas Kelas Iia Pekanbaru	1
2	Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan	1
3	Kepala Subbagian Tata Usaha	1
4	Kepala Urusan Kepegawaian Dan Keuangan	1
5	Kepala Urusan Umum	1
6	Kepala Seksi Bimbingan Napi/Anak Didik	1
7	Kepala Subseksi Registrasi	1
8	Kepala Subseksi Bimbingan Kemasyarakatan Dan Perawatan	1
9	Kepala Seksi Kegiatan Kerja	1
10	Kepala Subseksi Bimbingan Kerja Dan Pengelolaan Hasil Kerja	1
11	Kepala Subseksi Sarana Kerja	1
12	Kepala Seksi Administrasi Dan Keamanan Dan Ketertiban	1
13	Kepala Subseksi Keamanan	1
14	Kepala Subseksi Pelaporan Dan Tata Tertib	1
15	Komandan Jaga	7
16	Petugas/Anggota Jaga	55
17	Satuan Pengaman Tahanan/Narapidana	1
18	Penjaga Tahanan	6
19	Pengelola Keuangan	1
20	Bendahara Pengeluaran	1
21	Pengadministrasi Umum	2
22	Registrator Pemasyarakatan	1
23	Pengelola Pembinaan Kepribadian	1
24	Dokter	2

25	Perawat	2
26	Pengelola Hasil Kerja	1
27	Pengelola Sarana Kerja	1
Jumlah		95 Orang Pegawai

Sumber: Lapas II A Pekanbaru, 2022

Masih banyak permasalahan yang ada di Lapas Kelas IIA Pekanbaru seperti kompetensi dan kemampuan kinerja pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai pada saat mereka bekerja. Hal tersebut harus menjadi perhatian Lapas Kelas IIA Pekanbaru.

Untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan kinerja para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru maka diperlukan pelatihan kerja. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kecakapan, keahlian pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai sumber penggerak dalam menjalankan operasi perusahaan dalam menjalankan aktivitas dengan maksimal. Dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga kerja yang aktif, efektif dan berkualitas dapat bertambah, dengan demikian sangat memungkinkan produktifitas kerja akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka saat ini maupun untuk masa yang akan datang secara baik. Pelatihan itu sendiri mencakup metode pelatihan, materi pelatihan, kemampuan pelatihan, dan peserta pelatihan. Dimana perusahaan berharap hasil dari pelatihan itu adalah seorang pegawai yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menciptakan tenaga kerja aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan,

dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pelatihan. Karena pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Dalam hal ini, Lembaga Pemasarakatan juga telah memberikan program diklat setiap tahunnya kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat baik diklat prajabatan maupun diklat jabatan yang lainnya, adapun beberapa diklat yang diberikan pada saat pelatihan yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.2
Diklat Pelatihan Lapas

No	NAMA	GOLONGAN						KET
		II		III		IV		
		L	P	L	P	L	P	
1	Diklat Kesehatan	2	1	-	-	1	-	
2	Diklat Bendahara	2	-	-	1	-	-	
3	Diklat HIV	-	-	2	1	1	1	
4	Diklat Narkotika	-	-	5	2	-	-	
5	Diklat	-	-	-	2	-	-	
6	Diklat Adum/Latpim	-	-	7	-	1	-	
7	Diklat Sidik Jari	-	-	1	1	-	-	
8	Diklat Kesamapataan	-	-	-	-	-	-	
9	Pelatihan Komputer	-	2	1	-	-	-	
10	Diklat Barang dan Jasa	-	3	5	-	-	-	

Sumber : Lapas Pekanbaru Kelas II A, 2022

Dilakukannya diklat ini memiliki manfaat dan tujuan, seperti diklat narkotika diadakan agar petugas penjaga lapas memiliki pengetahuan dasar mengenai narkotika, dikhususkan untuk bimbingan teknis pengeledahan, terutama di dalam lapas, sehingga diharapkan kedepan lapas kelas IIA Pekanbaru dapat terbebas dari narkotika. diharapkan kepada para petugas lapas agar lebih teliti lagi ketika menggeledah. Tidak hanya rutin pengeledahan, namun kepada keluarga atau pembesuk harus dilakukan pemeriksaan secara detail. Kemudian diklat Adum/Latpim juga memiliki dampak bagi pegawai, diklatpim dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kompetensi akan dituntut untuk bekerja keras meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dengan metode kerja yang telah didapatkan selama pelatihan. Dalam sasaran kerja pegawai (SKP) biasanya pegawai sudah mempunyai target dapat menyelesaikan tugasnya dalam satu minggu, satu bulan atau satu tahun, tugas yang dikerjakan sudah ada perinciannya untuk diselesaikan dalam satu bulan atau satu tahun. Jika pegawai yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target maka akan mendapat nilai atau mutu 100 dan langsung dinilai oleh atasan. Namun ada pegawai yang ditugaskan untuk dapat menyelesaikan tugasnya membuat laporan tetapi pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dalam satu bulan, hal ini dikarenakan pegawai selalu berpikir bahwa masih ada waktu untuk besok dikerjakan yang akhirnya membuat pegawai selalu menunda dalam mengerjakan laporan.

Selain pelatihan kompetensi karyawan juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya. Kompetensi merupakan basic keilmuan yang biasanya didapat karyawan dari pendidikan formal maupun non formal. Dan tingginya kompetensi seseorang karyawan akan membedakan kemampuan karyawan dan menjalankan pekerjaannya. Kompetensi yang tinggi mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi. Namun pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, juga memiliki skill yang tinggi pula. Ada beberapa karyawan meskipun memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan kemampuannya.

Kompetensi ialah kapasitas yang dimiliki oleh karyawan yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan dari organisasi yang gilirannya akan membawakan hasil seperti yang diinginkan Boyantzis (2018: 253). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Permintaan sebuah instansi yang dengan standar kompetensi juga semakin meningkat. Perubahan apa lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarahkan kepada pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan yang bersaing bagi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dipandang dan dapat mendukung untuk meningkatkan komitmen dan hasil kerjanya serta memberkan kontribusi dalam keuntungan atau laba yang sangat menentukan masa depan instansi.

Permasalahan yang ada pada pegawai Lapas kelas II A Pekanbaru ini masih terlihat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut masih rendah, hal ini

dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang masih lalai dalam bekerja dan masih ada pegawai yang menunda waktu kerjanya dan dialihkan oleh anggota rekan kerja yang lain, hal ini yang membuat kompetensi yang ada pada pegawai tersebut kurang efektif.

Kompetensi yang masih menjadi masalah dalam pegawai Lapas II A ini masih kurangnya komunikasi yang baik diantara anggota rekan, sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai tersebut masih merasa pekerjaannya diselesaikan secara sendiri-sendiri, hal ini yang menyebabkan kurangnya sosialisasi dan komunikasi yang aktif diantara sesama anggota pegawai. Pegawai pada Lapas II A Pekanbaru ini cenderung bersikap acuh tak acuh kepada rekan yang lainnya, mereka masih cuek terhadap rekan kerjanya.

Kompetensi yang kuat dari pegawai dalam menyelesaikan tugas agar mampu menghadapi berbagai masalah dan tuntutan pekerjaan dan mampu bersaing kepada anggota lainnya dan bekerja pada proposisi untuk meningkatkan prestasinya dalam bidang kerjanya. Tentunya dengan memiliki kompetensi yang baik maka pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan pada pekerjaannya.

Dari latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
3. Apakah pelatihan dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas maka Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman dalam bidang pelatihan dan kompetensi dan kinerja dan kedekatan antar variabel yang diteliti.

2. Bagi Lapas II A Pekanbaru

Diharapkan dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kompetensi kerja pegawai dan untuk memperbaiki kinerja pegawai dengan melakukan peningkatan pelatihan dan kompetensi

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dipergunakan sebagai bahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang ada dalam sebuah penelitian, pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini mengenai variabel pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta Teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LAPAS II A

Bab ini menguraikan sejarah singkat dari Lapas II A Pekanbaru, Visi dan misi Lapas II A Pekanbaru, Struktur organisasi Lapas II A Pekanbaru dan aktivitas dari instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian mengenai identitas responden, uji kualitas data, analisis deskriptif variabel pelatihan kerja, analisis deskriptif variabel kompetensi, analisis deskriptif variabel kinerja pegawai, dan analisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2010 : 9),

-kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari

perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy dan Noe (2010: 394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2012: 32) kinerja adalah kemajuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Schuller (dalam Sedarmayanti 2014: 261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Andy Neely (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Moeharionto(2012:69) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa kinerja adalah -Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Umar (2014: 45), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 81), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2012) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Mangkunegara (2014: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2010: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

2.1.2 Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja adalah seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja adalah keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ
فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَعَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى
عَلَى سَوْفِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku', dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang

mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..”

Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia dari Allah. Tujuan dari seorang muslim bekerja



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan bonus dengan tujuan menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, -janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai sebuah pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.

Kinerja menunjuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf:19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 berbunyi:

“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah: 10).

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja terbaik adalah berbuat sebaik-baiknya. Rasulullah SAW bersabda: -sebaik-baik pekerjaan adalah usahanya seseorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya (HR. Ahmad).

Jadi, berdasarkan cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata seperti penggunaan pada

metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para stakeholder meliputi investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan atau sosial dan generasi yang akan datang.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman demografi menyangkal umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Afandi Pandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif san inovatif.

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Kasmir (2013) kinerja merupakan hasil kerja atau hasil perilaku seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memengaruhi karirnya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya jika kinerja dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka karirnya akan tetap atau malah turun. Jadi kinerja pegawai akan memengaruhi pengembangan karir seseorang selama bekerja.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.

Menurut Bangun (2012:231) terdapat 3 dimensi dan indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Indikator :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja (Apakah karyawan sudah bekerja sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan)
- b. Ketelitian dalam bekerja (Karyawan memperhatikan akurasi, perhitungan, ketelitian ketika bekerja)

- c. Pengetahuan (Pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan dengan baik apabila pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang bidang pekerjaannya)

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Indikator :

- a. Pekerjaan yang dihasilkan / Tingkat pencapaian kerja (Pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan)
- b. Penyelesaian pekerjaan (Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan)
- c. Target pekerjaan (Pegawai mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan)

3. Ketepatan Waktu

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Indikatornya:

- a. Tepat waktu / Pemanfaatan waktu (Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan kita lain, karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik)
- b. Penyelesaian waktu pekerjaan (Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan)
- c. Disiplin waktu (Karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan)

2.1.5 Manfaat Dan Tujuan Penilaian Kinerja

Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

2.1.6 Manfaat Kinerja Pegawai.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh pegawai-pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.1.7 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2003:48), unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dapat meliputi sebagai berikut :

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan, mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.
- c. Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- d. Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya
- e. Ketaatan. Kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan, perundang-undang, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- f. Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan

kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha pencapaian prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut mangkunegara (2005:16-17) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor individu Secara psikologis ,individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi anatar fungsi psikis dan fisiknya konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan adalah lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis peluang berkarir dan fasilitas kerja memadai.

2.1.8 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerha memiliki dari beberap indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 78), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan

(Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yangmelakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para

karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.1.9 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2) Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

- 1) Memberikan briefing (penjelasan)

- 2) Memberikan pelatihan

3) Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat,dampak,dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.10 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2003) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Ruky (2006) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :

- 1) Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- 2) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.
- 3) Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2009) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus — menerus. Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

2.2 Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahli mengenai definisi pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan. Menurut Byars dan Rue (2004) dalam Fajar Al Siti dan Tri Heru (2010) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Dessler (2011) dalam Wijayanto Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong (2017) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi pegawai baru atau pegawai yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses bertambahnya kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Aguinis & Kraiger, (2009) pelatihan merupakan pendekatan sistematis yang berdampak peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan kemampuan individu, tim, dan organisasi agar lebih efektif. (Jarego et al., 2012) pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui pemberian informasi baru supaya mereka bisa menjalankan pekerjaan secara efisien. Anwar prabu mangkunegara (2000) mendefinisikan pelatihan merupakan -suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Abdus Sattar Niazi, (2011) Berdasarkan berbagai sudut pandang, pelatihan didefinisikan sebagai: -kegiatan belajar resmi dan konstan dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Edy Sutrisno (dalam Ruky 2013:18), pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera .

Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat, didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Karena manusia itu diberikan keistimewaan oleh Allah melebihi makhluk lainnya, manusia bisa mengembangkan potensinya, seperti yang tercantum dalam surah Al- Isra [17]:70:

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam. Kami angkut mereka di daratandan di lautan. Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”.

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Noe (2012) dalam Ataunur Ilman dan Eny Ariyanto (2015) sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari:

1. Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para pegawai sudah siap untuk belajar.
3. Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
4. Memastikan Peralihan Pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan ,

keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.

5. Memilih Metode Pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi Program Pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan.

1) Manfaat pelatihan.

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat pelatihan yang lebih luas lagi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2013:114), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan ,yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,
- 2) Membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
- 3) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- 4) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- 5) Mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan bagi karyawan:

1. Manfaat bagi perusahaan.
2. Meningkatkan profitabilitas.
3. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
6. Meningkatkan pengembangan organisasi. Manfaat bagi Individu:
 - a) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul.
 - b) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
 - c) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
 - d) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi dan sikap individu.
 - e) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

2) Tujuan Pelatihan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Mulia Nasution (2007) dalam Bangun Sentosa (2016) sebagai berikut :

1. Memperbaiki moral kerja pegawai.
2. Pegawai diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
3. Pegawai diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin.
4. Pegawai diharapkan dapat menekan penerobosan pemakaian bahan baku.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014) dalam Sugiarti, dkk (2016)

tujuan-tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia.
3. Meningkatkan moral anggota.
4. Memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel.
6. Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Adapun dimensi dan indikator program pelatihan pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) antara lain :

a) Kemampuan

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

1) Menyelesaikan tugas

Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan kerja pegawai (dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas secara kuantitas maupun kualitas)

2) Meningkatkan target

Karyawan diharapkan mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan (dalam hal meningkatkan target)

3) Mengatasi masalah

Pegawai diharapkan mampu mengatasi masalah (mencari solusi yang tepat) yang berhubungan dengan pekerjaannya.

b) Pengetahuan

informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

a) Meningkatkan komunikasi

Dengan adanya pelatihan, pegawai mampu meningkatkan pengetahuan dan komunikasi.

b) Mengembangkan bakat

Karyawan bisa mengembangkan bakat atau keterampilan yang sudah ada, sehingga akan memudahkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Mendukung pekerjaan

Pelatihan yang diberikan tentunya akan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga akan mendukung pekerjaannya.

c) Proses pelatihan

proses mengajar kepada pegawai untuk mendapatkan kemampuan dasar yang diperlukannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

1) Instruktur

Pelatih yang akan memberikan pelatihan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Materi pelatihan

Pemberian materi yang sesuai dengan dibutuhkan oleh pegawai.

3) Metode pelatihan

Metode yang digunakan memudahkan karyawan menerima materi yang disampaikan.

4) Fasilitas pelatihan

Fasilitas yang disediakan mampu membuat peserta maupun instruktur merasa nyaman, sehingga penyampaian materi lebih mudah.

5) Tujuan pelatihan

Untuk meningkatkan dan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu/pegawai atau anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi.

1) Meningkatkan produktivitas

Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Kualitas tenaga kerja

Pelatihan bisa menghasilkan pegawai dengan kualitas yang bagus.

3) Memahami pekerjaan

Setelah pelatihan dilaksanakan, diharapkan pegawai semakin mengerti akan bidang pekerjaannya dan mampu memahami juga menyelesaikan.

2.2.4 Metode Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan pegawai tergantung kebutuhan perusahaan, misalnya; keterampilan, pengetahuan dari pegawai harus sesuai dengan kondisi dan materi yang akan diajarkan. Jika perusahaan ingin mendapatkan metode yang terbaik maka ada faktor-faktor yang harus diperhatikan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Preferensi dan kemampuan peserta
5. Kemampuan pelatih
6. Prinsip-prinsip dasar.

Ada dua metode yang sering digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. *Metode On The Job Training* (Rotasi jabatan, latihan instruktur jabatan magang, coacing, pengawasan sementara).
2. *Metode Off The Job Training* terdiri dari :

- a) Metode simulasi (Metode studi kasus, *role playing*, *business games*, *vestibule training*, latihan laboratorium, program pengembangan eksekutif)
- b) Metode *presentase* informasi (kuliah, presentasi video, metode konferensi)

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2012) dalam Khurotin Nurul dan Tri Wulida Afrianty (2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan pelatihan sumber daya manusia, antara lain:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis
3. Kemajuan teknologi yang digunakan
4. Kompleksitas pada struktur organisasi
5. Gaya belajar setiap individu

2.2.6 Strategi Pembinaan Pelatihan Kerja

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut:

1. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar dan kesempatan kerja.
2. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

2.3. Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Wibowo (2010) dalam Ataunur Ilman dan Eny Ariyanto (2015) 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 dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Fahmi Irham (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Caarson and Cromie (2008) dalam Echdar Saban (2013), menyatakan bahwa kewirausahaan gabungan dari kreativitas, inovasi dan kebenaran menghadapi resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membentuk dan memelihara usaha baru. Kreativitas adalah berfikir sesuatu yang baru, sedangkan inovasi bertindak melakukan sesuatu yang baru. Secara *efistimologis*, kewirausahaan hakikatnya adalah suatu kemampuan dalam berfikir kreatif dan berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, siasat dan kiat dalam menghadapi tantangan hidup.

Menurut Nurianna Thoha (2011:23) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sri Lastanti (2015:44) mendefinisikan kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Echdar Saban (2013) kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam hal menciptakan kegiatan usaha dan kemampuan menciptakan itu membutuhkan adanya kreativitas dan inovasi yang terus menerus menentukan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya, dimana kreativitas dan inovasi tersebut pada akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat banyak.

Pengertian kompetensi menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013:11) yaitu kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) mengatakan bahwa: "Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan."

Becker and Ulrich dalam Sutrisno (2012:24) bahwa: "*competency refers to an individual's knowledge, skill, ability Or personality characteristics that directly influence job performance*" Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2012: 48) Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Pengertian dan arti kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2013: 3) adalah karakteristik yang mendasari

seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Menurut Wibowo (2012: 86) 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. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Social role adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. Self image adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.

Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri Motive adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh ontoh : prestasi mengemudi. Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Social role dan self image cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar.

Sedangkan trait dan motive letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2012:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak

tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2011:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan prilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi kemampuan, dan prilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya Bahasa komputer.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan

kariier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Kompetensi dimiliki para pegawai lapas bermacam-macam seperti kemampuan bela-diri, bertujuan untuk memberi perlawanan terhadap seseorang atau oknum yang hendak memaksa masuk ke daerah Lapas kelas IIA Pekanbaru. Kemudian kompetensi atau kemampuan lainnya yaitu keahlian teknologi, kemampuan ini berguna untuk devisi tata usaha atau penerimaan surat menyurat. Serta masih banyak kemampuan yang harus dilatihkan supaya pada saat pegawai bekerja bisa melaksanakan tanggung jawab secara optimal.

2.3.2 Jenis dan Karakteristik Kompetensi

Menurut Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto dan Sanusi Sapuwan (2006) dalam Fahmi Irham (2016) jenis-jenis kompetensi ada 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi organisasi
2. Kompetensi pekerjaan atau teknis
3. Kompetensi individual

Menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Sutrisno Edy (Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya,

percaya diri, control diri, stres, atau ketabahan.

3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SDM (sumber daya manusia).

Kessler (2008) dalam Azmy Ahmad (2015) membagi 10 standar kompetensi yang harus dimiliki oleh organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi atau hasil orientasi
2. Inisiatif
3. Dampak dan pengaruh
4. Orientasi pelayanan berbasis pelanggan

5. Pemahaman interpersonal
6. Kesadaran organisasi
7. Berpikir analitis
8. Berpikir konseptual
9. Mencari informasi, dan integritas
10. Standar organisasi ini harus dimiliki dengan tujuan organisasi mampu mengukur keberhasilan pencapaian target yang telah dilakukan oleh anggota organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam Azmy Ahmad (2015) mengemukakan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang bisnis dan organisasi
2. Pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen
3. Pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Jadi, kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang.

2.3.3 Manfaat Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003) dalam Sutrisno Edy (2016) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar :

keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari
3. Mamaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205). Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi, namun dimensi kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja pegawai.

2.4 Hubungan Antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Pelatihan biasanya diikuti dengan kegiatan pengembangan pegawai. Menurut Kasmir (2016:124) pelatihan diberikan kepada pegawai baru hanya menekankan kepada materi *hard competency*, sedangkan pengembangan pegawai diberikan kepada pegawai lama dan lebih ditekankan kepada materi *soft competency*. Meskipun terkadang dalam pelatihan dan pengembangan juga diberikan kedua-duanya baik *hard competency* maupun *soft competency*. *Hard competency* merupakan pelatihan yang materinya menekankan kepada kemampuan seseorang dalam bekerja. Misalnya kemampuannya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, sehingga materi pelatihan diberikan dalam bentuk bidang pekerjaan tertentu. *Soft competency* merupakan materi pelatihan yang diberikan dalam rangka mengubah perilaku pegawai dan kebiasaan pegawai seperti pemberian materi motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, *team work* dan lainnya.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2014:117) keusangan (*obsoelence*) terjadi apabila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri individu, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk mengadaptasi teknologi baru, prosedur baru atau perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan-perubahan lingkungan terjadi, kemungkinan pegawai menjadi using akan semakin besar. Sehubungan dengan pendapat ahli diatas, penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir,

Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng (Maret, 2017) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.5 Hubungan Antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Ruky -Dalam Sutrisno (2010:112) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

2.6 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas bahwa pelatihan, disiplin kerja dan motivasi memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin dan Saharudin Kaseng (2017) bahwa Pelatihan, Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari pelatihan yang efektif dan evaluasi dari pelatihan tersebut, disiplin yang baik sertamotivasi yang tinggi sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

2.7 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian, tahun	Judul penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Janes O. Samwel 2018	pact of Employee Training on Organizational Performance – Case Study of Drilling Companies in Geita, Shinyanga and Mara Regions in Tanzania (Dampak Pelatihan	Analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pengeboran di Geita,

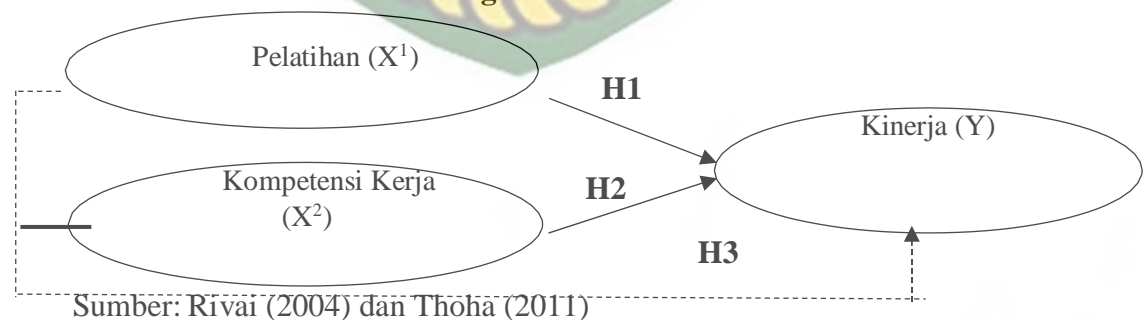
		Karyawan pada Kinerja Organisasi – Studi Kasus Perusahaan Pengeboran di Wilayah Geita, Shinyanga dan Mara di Tanzania		Shinyanga dan Mara daerah di Tanzania
2	Dewi Rama Niati, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, Yudi Prayoga, 2021	e Effect on Work Performance and Carrer Development: The Role of Motivation as Intervening Variable (Pengaruh terhadap Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir: Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening)	Analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan Motivasi dapat meningkatkan Prestasi Kerja. Pelatihan, Motivasi dan Prestasi Kerja dapat meningkatkan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Cindy Ayu Lestari, Anggi Pasca Arnu. 2021	Pengaruh pelatihan dan kompetensi pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi	Analisis regresi linier sederhana	Pelatihan dan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, dan variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
4	Naser A. Aboyassin and Mustafa A. Sultan, 2018	e Role of Human Resources Traning in Improving The Employee's Performance: Applied Study In The Five Stars Hotels In Jordan (Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Terapan Di		Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Produktivitas, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Kerja) di Hotel Bintang Lima

		Hotel Bintang Lima Di Yordania		
5	Ainun Triwahyuni, 2019.	Effect Of Work Training And Competency Of Employee Performance Production Part (Study at PT.Salco Jombang) (Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT.Salco Jombang)		Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan bagian produksi PT. Salco Jombang dan kompetensi memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan bagian produksi PT. Salco Jombang.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2010).

1. Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
2. Diduga kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
3. Diduga pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, juga untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Lapas Kelas II A Pekanbaru, yang terletak di jalan Pemasarakatan No. 19, Tengkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai bulan Juli 2022

3.3 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2

Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) Cara yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui pemberian informasi baru supaya mereka bisa menjalankan pekerjaan secara efisien, (Jarego et al., 2012).	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas Meningkatkan target Mengatasi masalah 	Ordinal
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan komunikasi Mengembangkan bakat Mendukung pekerjaan 	Ordinal
	Proses	<ul style="list-style-type: none"> Instruktur Materi Pelatihan Fasilitas 	Ordinal
	Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan produktivitas Kualitas tenaga kerja 	Ordinal
Kompetensi (X2) sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman, Sri Lastanti (2015:44)	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Kesadaran dalam bidang kognitif 	Ordinal
	Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> Pemahaman karakteristik Memahami proses kerja dengan baik 	Ordinal
	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan melaksanakan tugas 	Ordinal
	Nilai (value)	<ul style="list-style-type: none"> Standar perilaku 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja Ketelitian dalam bekerja Pengetahuan 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian pekerjaan sesuai pada target 	Ordinal

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2010 :9).		<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melebihi target kerja 	
	Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu • Penyelesaian waktu pekerjaan • Disiplin waktu 	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan suatu obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 95 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan elemen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis akan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yakni sensus (*sampling total*) yang merupakan teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden informasi. Pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru yang berjumlah 95 orang adapun sampel dari penelitian ini adalah sensus (*sampling total*).

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat instansi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kondisi di instansi terkait dengan variable peneliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner / Angket

Teknik Kuisisioner menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuisisioner untuk dapat memperoleh informasi dari para karyawan tentang pernyataan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permayarakatan Kelas II A Pekanbaru

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada beberapa responden. Hal ini berguna untuk menguji dan menggali informasi untuk menjadi pembenaran dari hasil penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu langsung kepada pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

3. Observasi

Menurut Widoyoko (2013) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Teknik observasi ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung sikap dari para pegawai di lingkungan pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi

untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots \dots (1), (2), (3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Variabel

X1 = Pelatihan

X2 = Kompetensi

E = Error

1) Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-GeisserQ-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square,

model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS, yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang relevansi untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (nol) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

2) Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

- a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2006).

b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006).

c. Composite reability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,7$.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indicator formatif yaitu:

- 1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruksya harus signifikan
- 2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{- statistic} > 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Lembaga Pemasyarakatan

Secara formal sistem pemasyarakatan dicetuskan pada tanggal 05 Juli 1953 oleh Dr. Suharjo, SH yaitu Menteri Kehakiman Republik Indonesia padaperesmian gelar Doctor Causa di Istana Negara. Adapun isi pidatonya antara lain bahwa pohon beringin pangayoman ditetapkan menjadi sumber hukum dan lambang Departemen Kehakiman agar menjadi penyuluh bagi para petugasnya dalam membina hukum menjalankan menjalankan peradilan guna memberi keadilan, dalam memperlakukan narapidana. Dibawah pohon beringin pangayoman tujuan hukum pidana adalah mengayomi Masyarakat terhadap perbuatan yang mengganggu tertib masyarakat dengan mengancam tindakan-tindakan terhadap si pengganggu dengan maksud untuk mencegah pelanggaran tertib masyarakat.

Dibawah pohon beringin pangayoman telah ditetapkan untuk menjadi penyuluh bagi petugas dalam memperlakukan narapidana maka tujuan pidana penjara dirumuskan, disamping menimbulkan rasa derita pada terpidana karena dihilangkan kemerdekaan bergerak, membimbing terpidana agar bertaubat, mendidik supaya ia menjadi seorang anggota masyarakat indonesia yang beragama, dengan singkat menjadi tujuan pidana penjara adalah pemasyarakatan.

Pada tanggal 27 April 1964 diselenggarakan tentang dasar, tujuan dan kedudukan pemasyarakatan yang bertitik tolak pada perlakuan narapidana dengan dasar kegotong royongan. Kegotong royongan yang dinamis antara narapidana

yang bersangkutan dan masyarakat luar merupakan tujuan tunggal kemasyarakatan, dan pelaksanaannya pemasyarakatan masih mengacu kepada Gectichten Reglement (peraturan penjara). Pada Konferensi Nasional Kopenjaraan di Green Hotel Lembang di Kota Bandung, didahului oleh amanat Presiden Republik Inonesia yang dibacakan oleh Astra Winata, SH yang menggantikan kedudukan almarhum Dr. Suharjo, SH sebagai Menteri Kehakiman, istilah kopenjaraan diganti dengan pemasyarakatan. Pada saat bersejarah akhirnya ditetapkan sebagai hari pemasyarakatan. Dalam konferensi lembaga dirumuskan prinsip-prinsip pokok yang menyangkut perlakuan terhadap narapidana.

4.2 Sejarah Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas II A Pekanbaru terletak di Ibukota Provinsi Riau yakni Pekanbaru Kota Bertuah (Bersih, Tertib, Usaha Bersama dan Harmonis), yang merupakan pusat pemerintahan, pusat perdagangan, pusat kebudayaan dan pusat pendidikan, disamping pusat hunian penduduk yang jumlahnya lebih kurang 799.213 jiwa. Dengan luas wilayah 632,23 Km², kota Pekanbaru menjadi salah satu kawasan pertumbuhan ekonomi Sumatera yg terus berkembang.

Lembaga pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru didirikan pada tahun 1964 dengan status “Penjara”, terletak dijalan Samratulangi Pekanbaru, yang dekat dengan pusat pertokoan perdagangan (Jalan Achmad Yani dan Jalan Juanda), dan perumahan penduduk.

Seiring dengan perkembangan kota Pekanbaru yang cepat berkembang , dan pertimbangan lahan penjara yang sempit dan di kelasjalan -Kelas IV| yang

kurang strategis, maka pada tahun 1976 di pindahkan kelahan yg cukup luas dan strategis yakni di jalan Pemasarakatan nomor 19 kecamatan tangkerang utara (sekarang Kecamatan Bukit Raya) Kota Pekanbaru.

Tahun 1977 mulai dibangun dengan luas bangunan 2.938 m2 diatas lahan seluas 33.000 m2, dan barulah pada tahun 1978 Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru mulai di fungsikan pemakaiannya, dan sampai dengan tahun 2013 ini telah banyak dilakukan penambahan dan rehabilitasi bangunan, baik dari dana APBN maupun dana hibah dari APBD Provinsi Riau.

Tahun 2013 telah dibangun Blok Hunian 2 tingkat seluas 715 m2, berasal dari bantuan APBD Provinsi Riau sebesar Rp 6 Milyar dalam bentuk hibah.

4.3 Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru

Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru, tentunya mengacu kepada Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Kementerian Hukum dan HAM, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Visi Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru

Memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan danpenghidupan Warga Binaan Pemasarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan mahluk Tuhan Yang Maha Esa, membangun manusia mandiri.

2. Misi Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru

Melaksanakan perawatan tahanan, pembinaan dan pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan serta pengelolaan benda benda sitaan Negara dalam

kerangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta pengajuan dan perlindungan Hak Azasi Manusia.

3. Tujuan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

- a. Membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif dan berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab.
- b. Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan yang ditahan di rumah tahanan negara dalam rangka memperlancar proses penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan.
- c. Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan atau para pihak yang berperkara serta keselamatan dan keamanan benda-benda yang disita untuk diperlukan barang bukti pada saat penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan serta benda-benda yang dinyatakan dirampas untuk negara berdasarkan putusan pengadilan.

4.4 Prinsip-prinsip Pokok Pemasyarakatan

Dasar falsafah sistem pemasyarakatan yang berdasarkan kepribadian Indonesia dan berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945. Adapun unsur-unsur yang merupakan prinsip-prinsip pokok dalam Konsepsi Pemasyarakatan (1964). Sebagaimana yang telah dikemukakan dalam Lembaga Dinas Direktorat Pemasyarakatan (1964) yang pertama di lembang Bandung 27 April 1974.

Adapun prinsip-prinsip pokok tersebut ialah sebagai berikut :

- a. Ayomi dan berikan bekal hidup agar mereka dapat menjalankan perannya sebagai warga masyarakat yang baik dan berguna.
- b. Penjatuhan pidana bukan tindakan balas dendam negara.
- c. Berikan bimbingan bukan penyiksaan supaya mereka bertaubat.
- d. Negara tidak berhak membuat mereka menjadi lebih buruk atau jahat daripada sebelum dijatuhi pidana.
- e. Selama kehilangan kemerdekaan bergerak, para narapidana harus dikenalkan dan tidak boleh diasingkan dari masyarakat.
- f. Pekerjaan yang diberikan kepada narapidana tidak boleh sekedar pengisi waktu, juga tidak boleh diberikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dinas atau kepentingan negara sewaktu-waktu saja. Pekerjaan yang diberikan harus satu dengan pekerjaan di masyarakat dan untuk menunjang usaha peningkatan produksi.
- g. Bimbingan dan didikan yang diberikan kepada narapidana harus berdasarkan Pancasila.
- h. Narapidana sebagai orang-orang yang tersesat adalah manusia, dan harus diperlakukan sebagai manusia.
- i. Narapidana hanya dijatuhi pidana hilang kemerdekaan sebagai salah satu derita yang dialaminya.
- j. Disediakan sarana-sarana yang mendukung fungsi rehabilitatif, korektif, dan edukatif dalam sistem kemasyarakatan.

Jelaslah dari kesepuluh prinsip-prinsip pokok Pemasyarakatan itu terlihat bahwa didalam pembinaannya narapidana bukan lagi penjahat yang harus selalu

mendekam dan terkurung dalam penjara atau sel, tetapi mereka dibina dan dididik baik jasmani maupun rohani, dan juga diberikan keterampilan. Untuk mewujudkan hal tersebut pembinaannya bukan hanya tergantung pada petugas-petugas Lembaga Pemasyarakatan saja, tetapi juga turut berperan aktif apalagi para pembimbing dan penceramah yang berkewajiban untuk memberikan bimbingan rohani, dan bimbingan rohani khususnya dibidang akhlak merupakan salah satu tugas pokok Lembaga Pemasyarakatan disamping tugas-tugas melaksanakan bimbingan keterampilan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Umum Responden

Identitas merupakan salah satu penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana pegawai yang bekerja pada sebuah instansi, dengan menilai identitas dari peneliti akan menunjukkan secara langsung sejauh mana aktivitas dari identitas responden tersebut. Adapun identitas umum yang dinilai ialah jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja. Untuk menjelaskan identitas umum responden dalam penelitian ini dilihat pada sebagai berikut:

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penelitian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana seseorang bekerja didalam instansinya yang akan mempermudah dari penilaian dari seorang peneliti, jenis kelamin juga akan menjadikan standar dan ukuran seseorang untuk bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	63	66,3
2	Perempuan	32	33,6
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 63 orang atau 66,3%. Dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang atau 33,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden yang bekerja pada Lapas II A Pekanbaru ialah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa Lembaga permasyarakatan yang ada dikelas II A ini lebih dominan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki hal ini untuk mempermudah pada pelaksanaan yang ada di kegiatan lapas tersebut.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana dan usia manakan pegawai di instansi itu bekerja, usia menjadi salah satu factor yang mempengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut dalam instansi. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 tahun	23	24,2
2	26- 30 tahun	42	44,2
3	31- 40 tahun	16	16,8
4	41- 50 tahun	14	14,7
5	>50 tahun	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang berusia 20-25 tahun berjumlah 23 orang atau 24,2%. Pegawai yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 42 orang atau 44,2%. Pegawai yang berusia 31-40 tahun berjumlah 16 orang atau 16,8%. Dan pegawai yang berusia 41-50 tahun berjumlah 14 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Lembaga Perumahan kelas II A ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai yang bekerja pada instansi ini dengan usia yang muda karena lebih kuat dan mampu melaksanakan proses kerja yang efektif.

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana dan seberapa tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja pada sebuah instansi. Pendidikan juga sebagai standar penilaian pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	34	35,7
4	D3	20	21
5	S1	28	29,4
6	S2	14	14,7
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 34 orang atau 35,7%. Pegawai yang berpendidikan D3 berjumlah 20 orang atau 21%. Pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah 28 orang atau 29,4%. Dan pegawai yang berpendidikan S2 berjumlah 14 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Lapas Kelas II A Pekanbaru ini ialah SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa banyak nya pegawai yang bertamatan SMA/SMK yang bekerja di instansi ini sebagai petugas jaga narapidana, namun pegawai yang bidang jabatan lainnya ada yang berpendidikan D3 dan S1.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana pegawai yang bekerja dengan lamanya pekerjaan tersebut untuk dirinya. Masa kerja menjadi salah satu hal yang akan mempermudah pelaksanaan kerja yang sejalan pada kebutuhan dari instansi tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-2 tahun	16	16,8
2	3-5 tahun	37	38,9
3	8 tahun	28	29,4
4	10 tahun	12	12,6
5	>10 tahun	2	2
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 16 orang atau 16,8%. Pegawai yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 37 orang atau 38,9%. Pegawai yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 28 orang atau 29,4%. Pegawai yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 10 orang atau 12 orang atau 12,6%. Dan pegawai yang bermasa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Lapas II A Pekanbaru ini bermasa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang cukup lama pegawai tersebut mampu bekerja secara efektif dan efisien.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indikator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Variabel	Pelatihan	Kompetensi	Kinerja
Pelatihan	0,993		
	0,933		
	0,905		
	0,891		
	0,655		
	0,887		
	0,867		
	0,857		
	0,937		
	0,869		
0,849			
Kompetensi		0,883	
		0,889	
		0,706	
		0,782	
		0,893	
		0,749	
		0,963	
		0,972	
Kinerja		0,891	
			0,605
			0,966

			0,968
			0,970
			0,905
			0,692
			0,741
			0,913

Sumber: Output Smartpls, 2022

Berdasarkan tabel diatas adanya pengujian validitas untuk indicator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor pernyataan dengan skor konstraknya. Dengan melakukan sebuah pengukuran dari beberapa indicator pernyataan menunjukkan adanya perubahan pada sebuah indicator dalam variabel namun jika pada sebuah indicator lain pada konstruk yang sama tersebut berubah atau dikeluarkan dari model regresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk menggunakan converget validity (Outer Loading) dari variabel pelatihan, kompetensi dan kinerja memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70.

b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai pada konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak memadai , cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain.

Untuk melihat hasil penelitian diskriminan validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Discriminant Validity

Variabel	Discriminan Validity	Keterangan
Pelatihan	0,711	Memadai
	0,795	Memadai
	0,678	Memadai
	0,720	Memadai
	0,659	Memadai
	0,793	Memadai
	0,856	Memadai
	0,751	Memadai
	0,590	Memadai
	0,549	Memadai
	0,620	Memadai
Kompetensi Kerja	0,918	Memadai
	0,733	Memadai
	0,695	Memadai
	0,700	Memadai
	0,711	Memadai
	0,811	Memadai
	0,773	Memadai
	0,834	Memadai
Kinerja	0,800	Memadai
	0,853	Memadai
	0,758	Memadai
	0,558	Memadai
	0,960	Memadai
	0,901	Memadai
	0,782	Memadai
0,724	Memadai	
0,645	Memadai	

Sumber: Discriminant Validity Smarpls 3.0, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghozali (2006) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 dan masih berada diantara 0,50 dan 0,60 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas kriminan dalam

penelitian ini (pelatihan, kompetensi kerja dan kinerja) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai.

5.2.2 Uji Reliabilitas (Menggunakan Composite Reliability)

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2006). Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability)

Konstruk	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,935	Kuat
Kompetensi Kerja (X2)	0,830	Kuat
Kinerja (Y)	0,862	Kuat

Sumber: Composite Reliability Smartpls 3.0, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada hasil composite reliability atau uji reliabilitas pada variabel pelatihan dengan nilai yang kuat yaitu sebesar (0,935), variabel kompetensi kerja sebesar (0,830). Dan variabel kinerja sebesar (0,862). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian pelatihan, kompetensi kerja dan kinerja ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang kuat dikarenakan dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilai uji reliabilitas yang kuat.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X¹)

Pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui pemberian informasi

baru supaya mereka bisa menjalankan pekerjaan secara efisien. Pelatihan merupakan -suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan kerja sebagai suatu hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pegawai yang bekerja pada suatu instansi. Untuk menjelaskan pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Keterampilan Kerja Pegawai

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang memang harus dilakukan dalam sebuah instansi untuk seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Pelatihan yang bagus dan menarik akan mampu memberikan jawaban yang mudah dan dapat direalisasikan oleh seluruh pegawai yang dilatih. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Keterampilan Kerja Pegawai

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	18,9
2	Setuju	37	38,9
3	Cukup Setuju	23	24,2
4	Tidak Setuju	17	17,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai yang

berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 18,9%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 38,9%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 24,2%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang berjumlah 17,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang bekerja di Lapas II A ini untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja, terampil dalam bekerja salah satu factor yang menentukan karyawan itu memiliki hasil kerja yang baik.

2. Dengan Pelatihan Pegawai Mampu Mengimplementasikan Hasil dari Pelatihan Tersebut

Pelatihan yang mengutamakan pada hasil dan penilaian yang menjadikan standar pada sebuah aktivitas yang berhubungan pada konsep pekerjaan yang menjadikan sebuah unsur yang dapat memperlancarnya sebuah pekerjaan, pegawai yang mampu merealisasikan hasil dari pelatihan maka akan menjadikan pegawai yang aktif selama mengikuti pelatihan tersebut. Seorang pegawai yang tidak mampu mengimplementasikannya maka akan menjadikan pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang baik juga selama mengadakan pelatihan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai dengan pelatihan pegawai mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Dengan Pelatihan Pegawai Mampu
Mengimplementasikan Hasil Dari Pelatihan Tersebut

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	27,3
2	Setuju	14	14,7
3	Cukup Setuju	33	34,7
4	Tidak Setuju	22	23
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai dengan pelatihan pegawai mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan tersebut yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 14,7%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 34,7%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang atau 23%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari pegawai yang memang kurang dalam mengimplementasikan hasil dari pelatihan yang diterimanya, ada dari beberapa pegawai saja yang mampu dan berhasil untuk merealisasikannya namun tidak seluruh pegawai.

3. Pegawai Mampu Mengatasi Masalah Yang Berhubungan Dengan Pekerjaannya

Kemampuan pegawai yang mengatasi masalah kerjanya yang mendapatkan hal yang mampu mempermudah pelaksanaan dari pelatihan dalam bekerja adalah salah satu hal yang membuat setiap anggota pegawai yang mampu mengatasi daari permasalahan yang membuat dari pegawai itu mudah dalam menyelesaikan

pekerjaan, pegawai dengan pelatihan yang baik tentunya sikap emosionalnya akan teratasi dengan baik juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Mengatasi Masalah Yang Berhubungan Dengan Pekerjaannya

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	16,8
2	Setuju	24	25,2
3	Cukup Setuju	32	33,6
4	Tidak Setuju	23	24,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 16,8%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 25,2%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 32 orang atau 33,6%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 23 orang atau 24,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi masih kurang mampu menyelesaikan masalahnya dalam pekerjaan meskipun sudah diberikan pelatihan kerja dengan baik, banyak dari pegawai yang merasa pelatihannya belum mampu teratasi dengan permasalahannya.

4. Pegawai Mampu Meningkatkan Pengetahuan Setelah Melakukan Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan yang bersandarkan pada proses pekerjaan yang mana hal tersebut akan mampu mempermudah pegawai untuk bekerja dengan maksima dan efektif. Pelatihan kerja yang mana akan membuat peningkatan pengetahuan menjadi salah satu hal yang akan dinilai oleh instansi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu meningkatkan pengetahuan setelah melakukan pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Meningkatkan Pengetahuan Setelah Melakukan Pelatihan Kerja

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	30,5
2	Setuju	38	40
3	Cukup Setuju	20	21
4	Tidak Setuju	8	8,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu meningkatkan pengetahuan setelah melakukan pelatihan kerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 30,5%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 38 orang atau 40%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 21%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 8,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Lapas II A ini mampu

meningkatkan pengetahuannya dalam bekerja dan selalu memahami isi dari materi pelatihan agar menunjang pengetahuannya dalam bekerja.

5. Pegawai Mampu Mengembangkan Keterampilan Yang Dimiliki Sehingga Akan Memudahkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Memudahkan keterampilan dalam bekerja akan menjadikan setiap dari pegawai yang bekerja dengan hal tersebut, pegawai yang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih selalu memperhatikan hal yang dapat membuat berkembang dalam instansi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Mengembangkan Keterampilan Yang Dimiliki Sehingga Akan Memudahkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	22
2	Setuju	24	25,2
3	Cukup Setuju	34	35,7
4	Tidak Setuju	16	16,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 22%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 25,2%. Pegawai yang menjawab cukup

setuju berjumlah 34 orang atau 35,7%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 16,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai masih kurang mampu terampil dalam bekerja meskipun sudah melakukan pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi.

6. Pelatihan Yang Diberikan Menunjang Kemampuan Dan Pengetahuan Dalam Bekerja

Pelatihan kerja adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi dengan adanya kemampuan dan pengetahuan seseorang akan mampu di tingkatkan ke yang lebih maksimal dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan, pegawai yang mendapatkan pelatihan seharusnya sudah mampu bekerja dan berpengetahuan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Menunjang Kemampuan Dan Pengetahuan Dalam Bekerja

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	35,7
2	Setuju	26	27,3
3	Cukup Setuju	22	23
4	Tidak Setuju	13	13,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuannya dalam

bekerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 35,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 23%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Lapas II A ini merasa dengan pelatihan yang diberikan oleh instansi sudah dapat meningkatkan pengetahuannya dan pemahamannya dalam bekerja.

7. Pelatihan Dipandu Oleh Instruktur Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Pegawai

Instruktur pelatih adalah seseorang yang melatih pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang berhubungan dengan pola dan pelaksanaan pekerjaan yang mana akan membuat pegawai terlatih berdasarkan skill dan kebutuhan dari pegawai tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Dipandu Oleh Instruktur Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Pegawai

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	29,4
2	Setuju	16	16,8
3	Cukup Setuju	29	30,5
4	Tidak Setuju	22	23
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pegawai yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 29,4%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 16,8%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 30,5%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang atau 23%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa instruktur pelatih masih kurang mampu memberikan hal yang terbaik dalam melatih sehingga banyak dari konsep pelatihan yang jauh dari kebutuhan pegawai.

8. Materi Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Instruksi Dari Instansi

Materi pelatihan merupakan sebuah instruksi yang dibuat dan dilakukan untuk melakukan suatu pelatihan yang berdasarkan tujuan dari pelatihan kerja ini, pegawai yang diberikan materi sudah terlebih dahulu harus berdasarkan tujuan dari instansi dan sudah diatur. Materi pelatihan diharuskan untuk menyesuaikan pada kebutuhan pegawai itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan instruksi dari instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Instruksi Dari Instansi

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	34,7
2	Setuju	31	32,3
3	Cukup Setuju	25	26,3
4	Tidak Setuju	6	6,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan instruksi dari instansi yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 34,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 32,3%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 26,3%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan kerja pada instansi ini sudah sesuai dengan materi yang diberikan untuk pegawai, pegawai merasa materinya juga cocok dan sesuai pada kebutuhan dari pegawai saat ini.

9. Pelatihan Yang Diberikan Selalu Mendapatkan Fasilitas Yang Memadai

Fasilitas dan sarana yang memadai dalam pelatihan akan memberikan kemudahan dari pegawai dalam melakukan pelatihan tersebut, pelatihan yang tidak diberikan sarana sedikitpun maka tidak akan ada pegawai yang mau dan ingin mengikuti pelatihan kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan selalu mendapatkan fasilitas yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang diberikan Selalu Mendapatkan Fasilitas Yang Memadai

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	37,8
2	Setuju	43	45,2
3	Cukup Setuju	16	16,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan selalu mendapatkan fasilitas yang memadai berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 37,8%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 43 orang atau 45,2%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 16,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini selalu diberikan fasilitas yang lengkap dan sangat memberikan upaya yang efektif untuk memenuhi dari kebutuhan pegawai.

10. Pelatihan Yang Diberikan Oleh Instansi Untuk Meningkatkan Produktivitas

Peningkatan produktivitas akan mempermudah segala dari setiap hal yang berhubungan pada pegawai, karena pada dasarnya pegawai yang mampu dilatih dalam melakukan setiap pekerjaan akan lebih mudah. Dengan meningkatkan produktivitas ini akan mempermudah pelaksanaan kerjanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Oleh Instansi
Untuk Meningkatkan Produktivitas**

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	38,9
2	Setuju	31	32,6
3	Cukup Setuju	27	28,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan produktivitas yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 38,9%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 32,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang diberikan instansi dapat mempermudah proses kerja yang efektif, sehingga pegawai yang mampu bekerja dengan kemudahan yang baik dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan efektif.

11. Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Kualitas Dari Tenaga Kerja Instansi

Pelatihan dari pekerjaan yang mampu mempermudah dalam memiliki kualitas kerja yang dapat menjalan kan tugas dan pekerjaannya. Dengan hal yang menjadikan setiap seseorang yang dapat mengharuskan setiap kualitas dalam pekerjaannya dengan maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Kualitas Dari Tenaga Kerja Instansi

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	30,5
2	Setuju	37	38,9
3	Cukup Setuju	19	20
4	Tidak Setuju	10	10,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja instansi yang berjumlah 95 orang. Dilihat pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 30,5%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 38,9%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 20%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 10,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai mampu dengan melakukan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja, hal ini akan mampu mempermudah proses kerja yang dengan baik dan efektif. Hal ini dapat mempermudah proses kerja yang sejalan pada tujuan dari instansi ini.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Pelatihan Kerja (X1) pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A
Pekanbaru

Variabel Pelatihan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kemampuan						
Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan ketrampilan kerja pegawai	18	37	23	17	0	341
Bobot Nilai	90	148	69	34	0	
Dengan pelatihan pegawai mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan tersebut	26	14	33	22	0	329
Bobot Nilai	130	56	99	44	0	
Pegawai mampu mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya	16	24	32	23	0	335
Bobot Nilai	80	96	96	46	0	
Pengetahuan						
Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan setelah melakukan pelatihan kerja	29	38	20	0	0	357
Bobot Nilai	145	152	60	0	0	
Pegawai mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan	21	24	34	16	0	335
Bobot Nilai	105	96	102	32	0	
Pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	34	26	22	13	0	400
Bobot Nilai	170	104	66	26	0	
Proses Pelatihan						
Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pegawai	28	16	29	22	0	318
Bobot Nilai	140	64	87	44	0	

Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan instruksi dari instansi	33	31	25	6	0	376
Bobot Nilai	165	124	75	12	0	
Pelatihan yang diberikan selalu mendapatkan fasilitas yang memadai	36	43	16	0	0	366
Bobot Nilai	180	172	48	0	0	
Tujuan						
Pelatihan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan produktivitas	37	31	27	0	0	390
Bobot Nilai	185	124	81	0	0	
Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja instansi	29	37	19	10	0	370
Bobot Nilai	145	148	57	20	0	
Total Skor						3.917
Skor Tertinggi						400
Skor Terendah						318
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja dengan skor sebanyak 400. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan skor sebanyak 318.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 5 \times 95 = 5.225$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 1 \times 95 = 1.045$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$

5

$$: \frac{5.225 - 1.045}{5}$$

5

: 836

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru apat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 5.225- 4.389

Baik = 4.389- 3.553

Netral = 3.553- 2.717

Tidak Baik = 2.717- 1.881

Sangat Tidak Baik = 1.881- 1.045

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pelatihan kerja adalah sebesar 3.917 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.389- 3.553 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Instansi Lapas II A Pekanbaru mampu bekerja dengan kemampuan yang baik setelah melakukan pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi. Pegawai mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai pada standar dan kebutuhan yang dimiliki oleh instansi tersebut.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (X2)

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. kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Untuk menjelaskan kompetensi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pegawai Memiliki Tingkat Pengetahuan Yang Memadai Dalam Bidang Pekerjaan Yang Dilakukan

Tingkat pengetahuan yang memadai dalam suatu pekerjaan dalam menanggapi yang akan menjadikan setiap orang untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya, pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja maka akan mempermudah pelaksanaan dari pekerjaan tersebut. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap anggota pegawai apabila masih dikatakan memadai akan mempermudah pelaksanaan kerja dari pegawai tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Tingkat Pengetahuan
Yang Memadai Dalam Bidang Pekerjaan Yang Dilakukan

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	53	55,7
2	Setuju	28	29,4
3	Cukup Setuju	14	14,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 53 orang atau 55,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 29,4%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

2. Pegawai Mengetahui Cara Bagaimana Melakukan Tugas Sesuai Dengan Kebijakan Instansi

Melakukan tugas dalam menyelesaikan tugas dalam sebuah instansi adalah suatu hal yang memang pasti dilakukan untuk bertugas dan menyeimbangkan dalam hal yang dapat mempermudah proses kerja yang mana akan sejalan pada kebutuhan yang searah dengan tujuan instansi. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai pegawai mengetahui cara bagaimana melakukan tugas sesuai dengan kebijakan instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mengetahui Cara Bagaimana Melakukan Tugas Sesuai Dengan Kebijakan Instansi

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	38,9
2	Setuju	39	41
3	Cukup Setuju	10	10,5
4	Tidak Setuju	9	9,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mengetahui cara bagaimana melakukan tugas sesuai dengan kebijakan instansi yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 38,9%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 41%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 10,5%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 9,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki tugas yang sudah sejalan pada kebutuhan dari instansi, pegawai mengetahui cara dan strategi yang baik dalam bekerja.

3. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Mengikuti Metode Kerja Yang Telah Ditentukan

Mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mengikuti metode dalam pekerjaan menjadi salah satu hal yang dapat mempermudah proses dalam bekerja, mengikuti metode dalam bekerja akan menjadi salah satu hal yang dapat

menjadikan pegawai untuk menyeimbangkan pelaksanaan kerja yang sejalan pada kebutuhan dari instansi. Metode yang sudah dipahami akan lebih mudah lama menyesuaikan proses kerja tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Mengikuti Metode Kerja Yang Telah Ditentukan

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	30,5
2	Setuju	34	35,7
3	Cukup Setuju	19	20
4	Tidak Setuju	13	13,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan yan berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 30,5%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 35,7%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 20%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai selalu mampu untuk melakukan metode kerja yang efektif, dan memahami proses kerjanya yang jelas dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal.

4. Pegawai Memahami Proses Kerja Yang Dapat Sejalan Dengan Kebutuhan Dari Instansi

Proses kerja adalah suatu Tindakan yang dapat mempermudah pelaksanaan kerja yang seimbang dan sejalan dengan hal yang dibutuhkan oleh setiap instansi, proses yang sejalan dengan pelaksanaan kerja dari pegawai menjadi salah satu yang mempermudah pada hal yang menjadikan seseorang untuk bekerja lebih efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai memahami proses kerja yang dapat sejalan dengan kebutuhan dari instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memahami Proses Kerja Yang Sejalan Dengan Kebutuhan dari Instansi

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	27,3
2	Setuju	13	13,6
3	Cukup Setuju	36	37,8
4	Tidak Setuju	20	21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai memahami proses kerja sejalan dengan kebutuhan dari instansi yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 13,6%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 37,8%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai masih kurang

mampu menyelesaikan tugas dan proses kerjanya yang berjalan kurang efektif. Sehingga pegawai kurang dalam memaksimalkan tindakannya dengan baik.

5. Pegawai Mempunyai Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dengan Baik

Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik akan menghasilkan suatu hal atau Tindakan yang dapat mempermudah proses kerja dalam suatu instansi. Kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dalam berinteraksi kan masalah yang ada dalam suatu instansi dengan rekan kerja dapat teratasi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mempunyai Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dengan Baik

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	21
2	Setuju	22	23
3	Cukup Setuju	21	22
4	Tidak Setuju	30	31,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 21%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 23%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 22%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 30 orang atau 31,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa masih banyaknya pegawai yang memiliki komunikasi kurang aktif diantara sesama rekan kerjanya, sehingga komunikasi yang terjadi tidak seimbang dalam proses pekerjaan yang ada diinstansi tersebut.

6. Pegawai Memiliki Keterampilan Sesuai Dengan Keahlian Pada Bidang Kerja

Keterampilan yang sesuai pada bidang kerja adalah salah satu pilihan yang akan membuat seorang pegawai untuk mampu bekerja dan terampil untuk menyelesaikan tugasnya yang seimbang dengan keahliannya. Jika pegawai tidak terampil maka yang terjadi adalah ketidakpastian pegawai untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian pada bidang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Keterampilan Sesuai Dengan Keahlian Pada Bidang Kerja

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	29,4
2	Setuju	34	35,7
3	Cukup Setuju	28	29,4
4	Tidak Setuju	5	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian pada bidang kerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 29,4%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 35,7%.

Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 29,4%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 5,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Lapas II A Pekanbaru ini mampu bekerja dengan terampil yang mana keahlian yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang di kerjakannya.

7. Pegawai Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi

Semangat kerja yang tinggi adalah salah satu hal yang mempermudah seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, dengan semangat kerja yang jelas dan efektif, semangat dalam bekerja hal ini akan mempermudah proses yang berkembang dan sejalan baik pada tujuan dari pegawai itu sendiri. Semangat pegawai ditandai dengan ambisinya pegawai dalam bekerja. Banyak dari pegawai yang selalu berkontribusinya dengan maksimal sehingga dapat mempermudah proses kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	30,5
2	Setuju	31	32,6
3	Cukup Setuju	22	23
4	Tidak Setuju	13	13,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai

yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 30,5%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 32,6%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 23%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berhubungan pada instansi sehingga mereka menyelesaikan tugas dengan penuh ambisinya.

8. Pegawai Mampu Bersikap Jujur Dalam Melaksanakan Tugas

Jujur dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dapat dan mampu mempermudah proses dalam bekerja, dengan kejujuran ini akan menjadi salah satu hal yang akan mendapatkan sikap yang efektif dan jelas dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Bersikap Jujur Dalam Melaksanakan Tugas

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	27,3
2	Setuju	39	41
3	Cukup Setuju	23	24,2
4	Tidak Setuju	7	7,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas yang berjumlah 95 orang. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Pegawai

yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 41%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 24,2%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 7,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Lapas II A Pekanbaru ini mampu bekerja dengan baik dan jujur sehingga setiap pekerjaan yang dilakukannya sejalan pada tujuan dari instansi ini.

9. Pegawai Mampu Melaksanakan Rencana Kerja Sehingga Pekerjaan dapat Berjalan Dengan Lancar

Melaksanakan rencana kerja yang sejalan pada tujuan dari sikap yang baik dan efektif akan menjadikan pegawai mampu berkoordinasi dengan efektif. Rencana kerja adalah salah satu hal yang mempermudah pegawai tersebut berkoordinasi dengan hal yang membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Melaksanakan Rencana Kerja Sehingga Pekerjaan Dapat Berjalan Dengan Lancar

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	35,7
2	Setuju	32	33,6
3	Cukup Setuju	19	20
4	Tidak Setuju	10	10,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 35,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 33,6%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 20%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 10,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Lapas II A ini mampu merencanakan tugas dan pekerjaannya dengan efektif sehingga pada hal tersebut pegawai mampu bekerja dengan lancar.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompetensi Kerja (X2) pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II A Pekanbaru

Variabel Kompetensi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pengetahuan						
Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	53	28	14	0	0	419
Bobot Nilai	265	112	42	0	0	
Pegawai mengetahui cara bagaimana melakukan tugas sesuai dengan kebijakan instansi	37	39	10	9	0	389
Bobot Nilai	185	156	30	18	0	
Pemahaman						
Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan	29	34	19	13	0	364

Bobot Nilai	145	136	57	26	0	
Pegawai memahami proses kerja yang dapat sejalan dengan kebutuhan dari instansi	26	13	36	20	0	330
Bobot Nilai	130	52	108	40	0	
Kemampuan/Keterampilan						
Pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik	20	22	21	30	0	311
Bobot Nilai	100	88	63	60	0	
Pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian pada bidang kerja	28	34	28	5	0	370
Bobot Nilai	140	136	84	10	0	
Nilai						
Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	29	31	22	13	0	361
Bobot Nilai	145	124	66	26	0	
Pegawai mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas	26	39	23	7	0	369
Bobot Nilai	130	156	69	14	0	
Pegawai mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan yang berjalan dengan lancar	34	32	19	10	0	375
Bobot Nilai	170	128	57	20	0	
Total Skor						3.288
Skor Tertinggi						419
Skor Terendah						311
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan dengan skor sebanyak 419. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dengan skor sebanyak 311

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 95 = 4.275$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 95 = 855$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{4.275 - 855}{5}$$

$$: 684$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru apat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 5.275- 3.591

Baik = 3.591- 2.907

Netral = 2.907- 2.223

Tidak Baik = 2.223- 1.539

Sangat Tidak Baik = 1.539- 855

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompetensi kerja adalah sebesar 3.288 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.591- 2.907 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Instansi Lapas II A Pekanbaru memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang selalu

seimbang sehingga dengan kompensasi dan tingkat pengetahuan yang dimilikinya sejalan pada kebutuhan dari instansi ini.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan dengan karakteristik yang sejalan pada kebutuhan dari instansi ini. Untuk menjelaskan kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Berdasarkan Standar Kerja Instansi

Melakukan pekerjaan berdasarkan standar kerja yang sesuai dengan kebijakan akan membuat setiap pegawai mampu bekerja yang sudah diberikan, karena pada dasarnya pekerjaan yang baik adalah sesuai pada standar kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Berdasarkan Standar Kerja

No	ternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	29,4
2	Setuju	31	32,6
3	Cukup Setuju	26	27,3
4	Tidak Setuju	10	10,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 29,4%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 32,6%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 10,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini mampu menyelesaikan berdasarkan standar kerja yang jelas dan berkualitas sehingga pegawai pada Lapas II A memahami standar kerja yang diberikan.

2. Pegawai Selalu Teliti Saat Bekerja

Ketelitian dalam bekerja menjadikan salah satu hal dapat mempermudah pegawai itu bekerja dan tidak ada mendapatkan pengulangan dalam bekerja, pada saat pegawai itu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan maka yang terjadi adalah sebuah pekerjaan yang efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai selalu teliti saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Teliti Saat Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	39	41
2	Setuju	32	33,6
3	Cukup Setuju	20	21
4	Tidak Setuju	4	4,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai selalu teliti saat bekerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 39 orang atau 41%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 33,6%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 21%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 4,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah pegawai pada Lapas Kelas IIA Pekanbaru ini selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dan efektif.

3. Pegawai Dapat Menguasai Bidang Pekerjaan Dengan Baik

Menguasai bidang pekerjaan yang efektif dan mampu sejalan pada tujuan dari instansi ini akan menjadikan setiap hal yang berhubungan pada kebutuhan Lembaga. Dengan menguasai bidang pekerjaan yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas kerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Dapat Menguasai Bidang Pekerjaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	26,3
2	Setuju	35	36,8
3	Cukup Setuju	26	27,3
4	Tidak Setuju	9	9,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan yang baik berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 26,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 36,8%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 9,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini mampu bekerja dengan penguasaan yang baik dan memahami konsep kerjanya yang sejalan pada tujuan dari instansi tersebut.

4. Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Dengan Target Yang Tentukan

Pekerjaan yang mencapai target dalam bekerja maka akan mempermudah pelaksanaan kerja yang seimbang. Pegawai yang mampu bekerja pada targetnya dengan baik maka akan menjadikan hal tersebut mudah dalam bekerja, target yang jelas akan menjadikan pegawai mampu bekerja dengan maksimal. Untuk melihat

hasil tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Target Yang Ditentukan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	32,3
2	Setuju	27	28,4
3	Cukup Setuju	25	26,3
4	Tidak Setuju	12	12,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 32,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 28,4%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 26,3%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 12,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah pegawai pada Lapas Kelas II A Pekanbaru ini mampu bekerja dengan melebihi target nya dengan baik, pegawai yang menjalankan tugas kerja mampu menyesuaikan targetnya dengan efektif.

5. Pegawai Mampu Bekerja Dengan Melebihi Target Yang Diberikan Instansi

Pekerjaan dengan melebihi target dalam bekerja maka akan mempermudah pelaksanaan dalam bekerja yang mana dengan pekerjaan tersebut akan menghasilkan pilihan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang

mampu bekerja dengan melebihi targetnya akan mudah dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu bekerja dengan melebihi target yang diberikan instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Bekerja Dengan Melebihi Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	15,7
2	Setuju	23	24,2
3	Cukup Setuju	32	33,6
4	Tidak Setuju	25	26,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu bekerja dengan melebihi target kerja yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 15,7%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 24,2%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 32 orang atau 33,6%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 25 orang atau 26,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai masih kurang mampu bekerja dengan melebihi target yang diberikan oleh instansi. Pegawai hanya bekerja pada standar yang dibutuhkan oleh instansi tersebut.

6. Pegawai Dapat Bekerja Tepat Waktu Dan Memanfaatkan Waktu Dengan Baik

Memanfaatkan waktu kerja adalah salah satu hal yang dapat mempermudah pelaksanaan dan proses kerja yang seimbang agar pada pekerjaan selalu dimanfaatkan dengan pelaksanaan kerja yang jelas. Pegawai yang mampu bekerja dengan kemanfaatan yang baik akan menunjang proses kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai dapat bekerja tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Dapat Bekerja Tepat Waktu Dan Memanfaatkan Waktu Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	22
2	Setuju	14	14,7
3	Cukup Setuju	36	37,8
4	Tidak Setuju	22	23
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai dapat bekerja tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 22%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 14,7%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 37,8%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang atau 23%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai masih kurang

mampu memanfaatkan jam kerjanya dengan baik, masih ada dari beberapa pegawai yang selalu menghabiskan waktu kerjanya hanya sebentar.

7. Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Tepat

Pekerjaan dengan menyelesaikan waktu yang efektif akan mempermudah proses kerja yang sejalan pada tujuan dari instansi ini. Pegawai yang mampu bekerja dengan baik maka akan mempermudah proses pegawai ini dalam bekerja, waktu yang dimanfaatkan dengan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Tepat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	28,4
2	Setuju	29	30,5
3	Cukup Setuju	36	37,8
4	Tidak Setuju	3	3,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 28,4%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 30,5%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 37,8%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 3,1%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini masih jarang untuk menepatkan waktunya untuk menyelesaikan tugas, masih ada beberapa dari pegawai yang menunda waktu kerjanya.

8. Pegawai Bekerja Dengan Disiplin Waktu Yang Baik Dan Efektif

Disiplin kerja dengan waktu yang data dan jelas maka akan mempermudah pelaksanaan dari pada proses yang seimbang. Pegawai yang memiliki hal yang disiplin dan menjaga waktu kerjanya untuk menyelesaikan tugas maka akan menjadikan pegawai itu sejalan pada kebutuhan dari pegawai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai bekerja dengan disiplin waktu yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bekerja dengan Disiplin Waktu Yang Baik dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	27,3
2	Setuju	33	34,7
3	Cukup Setuju	21	22
4	Tidak Setuju	15	15,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai bekerja dengan disiplin waktu yang baik dan efektif yang berjumlah 95 orang. Dilihat bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 27,3%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 34,7%. Pegawai

yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 22%, dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 15,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Instansi ini mampu bekerja dengan kedisiplinan yang baik dalam bekerja, dan pegawai mampu secara disiplin untuk datang bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.36
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja instansi	28	31	26	10	0	342
Bobot Nilai	140	124	78	0	0	
Pegawai selalu teliti saat bekerja	39	32	20	4	0	391
Bobot Nilai	195	128	60	8	0	
Pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan dengan baik	25	35	26	9	0	361
Bobot Nilai	125	140	78	18	0	
Kuantitas						
Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan	31	27	25	12	0	362
Bobot Nilai	155	108	75	24	0	
Pegawai mampu bekerja dengan melebihi target yang diberikan instansi	15	23	32	25	0	314
Bobot Nilai	75	92	96	50	0	
Ketepatan Waktu						
Pegawai dapat bekerja tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik	21	14	36	22	0	313

Bobot Nilai	105	56	108	44	0	
Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	27	29	36	3	0	365
Bobot Nilai	135	116	108	6	0	
Pegawai bekerja dengan disiplin waktu yang baik dan efektif	26	33	21	15	0	355
Bobot Nilai	130	132	63	30	0	
Total Skor						2.803
Skor Tertinggi						391
Skor Terendah						313
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu pegawai selalu teliti saat bekerja dengan skor sebanyak 391. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pegawai dapat bekerja tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik dengan skor sebanyak 313

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 95 = 3.800$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 95 = 760$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

5

$$: \frac{3.800 - 760}{5}$$

5

$$: 608$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru apat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.800- 3.192

Baik = 3.192- 2.584

Netral = 2.584- 1.976

Tidak Baik = 1.976- 1.368

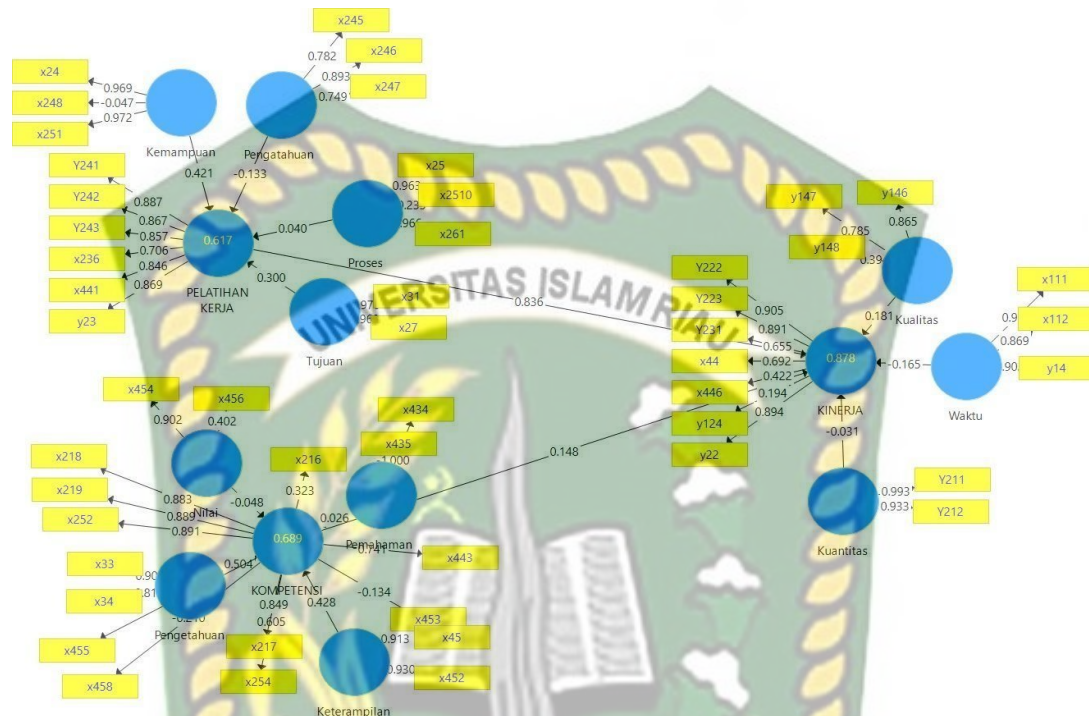
Sangat Tidak Baik = 1.368- 760

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja adalah sebesar 2.803 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.192- 2.584 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Instansi Lapas II A Pekanbaru memiliki hasil kerja yang dapat membuat dirinya untuk menjalankan setiap tugas yang sejalan pada kebutuhan dari instansi ini, pegawai bekerja dengan tingkat kualitas yang baik dan efektif.

5.6 Uji Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model dari pada persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali (2006: 34) mengatakan bahwa pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance. Model structural Partial Leas Square dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.1 berikut ini.

Gambar 5.1
Outer Model Smartpls



Sumber: Olahan Smartpls, 2022

Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor yang memiliki tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indicator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel (konstruknya).

5.6.1 Avarage Variance Extracted (AVE)

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarlize dalam proses algoritm PLS. Pada nilai AVE yang harus dan paling diharapkan

dalam penelitian ini ialah $>0,5$. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.37
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Ket
Pelatihan (X^1)	0,707	Kuat
Kompetensi Kerja (X^2)	0,629	Kuat
Kinerja (Y)	0,816	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstruk AVE (Average Variance Extraced) dalam penelitian ini lebih besar daripada 0,5. Nilai Ave pada pelatihan kerja ialah 0, 707, nilai AVE pada kompetensi kerja ialah 0,629 dan nilai AVE pada kinerja ialah sebesar 0,816. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dalam pengujian nilai AVE dan dapat dilanjutkan.

5.6.2 Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Pelatihan (X^1)	0,916
Kompetensi Kerja (X^2)	0,764
Kinerja (Y)	0,803

Sumber: Cronbach's Alpha, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan kontruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini (pelatihan, kompetensi kerja dan kinerja) dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

5.7 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

5.7.1 R-Square Adjusted (R^2)

R Square ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh antar konstrukt terhadap konstruk lainnya yang dimempengaruhinya. Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (pelatihan, kompetensi kerja dan kinerja pegawai). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.39
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kinerja	0,871

Sumber: Adjusted Square, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square Adjusted ini memberikan nilai 0,871 pada konstruk kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,871 artinya 87,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi kerja. Yang mana menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi mampu menjelaskan kinerja sebesar 87,1% sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja, Kerjasama tim, kreativitas kerja dan lain-lain.

5.7.2 Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural. Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Pelatihan (X^1)	1,001	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi Kerja (X^2)	2,338	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kinerja (Y)	1,700	Tidak terjadi Multikolinearitas

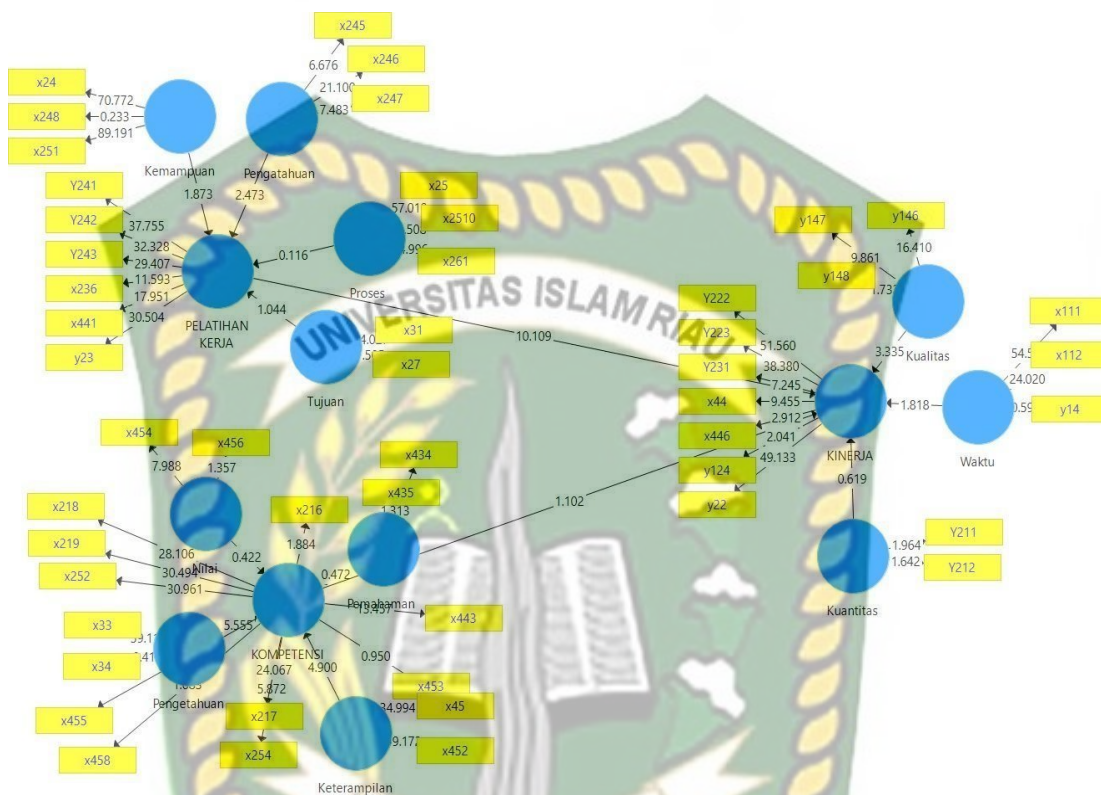
Sumber: Collinearity Statistic, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk dari pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentukan uji multikolinearitas (VIF) terhadap kinerja pegawai. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai $VIF < 0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

5.8 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model (model structural) yang meliputi pada output r square, koefisien parameter dan t statistic. Untuk melihat apakah suatu hipotesis ini dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t statistic dan p values. Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Botstrapping Smartpls 3.0



Sumber: Bootstrapping Smartpls 3.0, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic > 1,96 dan P-Values < 0,05. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Tabel 5.40
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
Pelatihan – Kinerja Pegawai	0,836	0,830	0,083	10,109	0,000
Kompetensi Kerja-Kinerja Pegawai	0,428	0,410	0,087	4,900	0,000

Sumber: T- Statistic, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan kelas II A Pekanbaru menunjukkan nilai T-Statistic 10,109 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value (10,109 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru.
2. Dari hasil pengujian konstruk kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan kelas II A Pekanbaru menunjukkan nilai T-Statistic 4,900 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value (4,900 > 1,96) yang

berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru.

5.9 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Dengan melihat pelatihan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja maka akan terlihat juga sejauh mana pegawai yang mendapatkan hak dan kemampuannya setelah dilakukannya pelatihan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan konstruk menunjukkan bahwa nilai T-Statistic 10,109 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value ($10,109 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel pelatihan kerja berada pada indikator Pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa instansi memang selalu memberikan pelatihan kerja yang dapat menunjang pengetahuan pegawai, pegawai yang sudah diberikan pelatihan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Pelatihan

dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal ini dikarenakan bahwa instruktur yang diberikan oleh instansi masih kurang mencukupi dalam kebutuhan pegawai, artinya yang mana masih rendahnya kualitas dari instruktur untuk dapat diterima oleh pegawai yang akan dilatih tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Janes O. Samwel 2018 yang berjudul *Impact of Employee Training on Organizational Performance – Case Study of Drilling Companies in Geita, Shinyanga and Mara Regions in Tanzania* (Dampak Pelatihan Karyawan pada Kinerja Organisasi – Studi Kasus Perusahaan Pengeboran di Wilayah Geita, Shinyanga dan Mara di Tanzania. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pengeboran di Geita, Shinyanga dan Mara daerah di Tanzania. Besarnya nilai R Square ini sebesar 78%.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Dengan menilai dan melihat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja maka akan terlihat juga sejauh mana tingkat pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan konstruk menunjukkan bahwa nilai T-Statistic 4,900 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($4,900 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru.

Skor persentase berada pada variabel kompetensi berada pada indikator Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini mampu bekerja dengan tingkat pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Dan yang paling rendah berada pada indikator Pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik, hal ini dikarenakan bahwa antar sesama pegawai pada Instansi ini masih kurang dalam berkomunikasi yang aktif diantara rekan kerjanya. Pegawai hanya berinteraksi pada saat jam kerja dan masih ada rasa kurang empatinya sesama rekan kerja tersebut.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cindy Ayu Lestari, Anggi Pasca Arnu pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh pelatihan dan kompetensi pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi. Pelatihan dan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, dan variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan diatas maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
2. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
3. Skor persentase tertinggi pada variabel pelatihan kerja berada pada indicator Pelatihan yang diberikan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa instansi memang selalu memberikan pelatihan kerja yang dapat menunjang pengetahuan pegawai.
4. Skor persentase berada pada variabel kompetensi berada pada indicator Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada instansi ini mampu bekerja dengan tingkat pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
5. Besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru nilai R Square 87,1%.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran-saran yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada instansi untuk lebih memperhatikan instruktur pelatih dalam pelatihan kerja pegawai agar sesuai dengan kebutuhan dari pegawai.
2. Diharapkan kepada pegawai untuk selalu untuk saling berkomunikasi dengan baik sehingga interaksi yang terjadi dalam suatu pekerjaan dapat diatasi dan diselesaikan dengan masalah yang lebih intens.
3. Diharapkan kepada instansi untuk selalu mengadakan diskusi atau rapat kecil yang menyatukan sesama pegawai dalam bekerja agar nantinya dapat memudahkan proses kerja.
4. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

- Indrastuti, S., & M. Amries Rusli Tanjung. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru: UR Press
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Purnaya, I Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2016.
- Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 182.

Tony, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Umar, Husein. *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 182.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi, 2018.

Sunyoto, Danang. *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: CV Alfabeta, 2012.

BUKU

Rivai , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graba Ilmu.

Sri Lastanti, 2015, *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.