



**ANALISIS PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KOMISI PEMILIHAN UMUM
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh :

ZHUHRIANI SAFINA

NPM 1525310866

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

M E D A N

2019

ABSTRAK

Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai terus berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai negeri sipil, melalui pelatihan yang dimaksudkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai. Namun permasalahan yang sering dihadapi adalah pegawai yang mengikuti pelatihan belum dapat secara maksimal menyampaikan materi pelatihan kepada rekan pegawai lainnya, kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai yang berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis dengan model regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai. 2) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai. 3) Pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai. Berdasarkan pengujian koefisien determinan dapat diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square 0,420 berarti 42% Kinerja Pegawai dapat di jelaskan oleh Pelatihan dan Kompetensi terhadap. Sedangkan sisanya 58% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The General Election Commission of Binjai City continues to improve the performance of its human resources in this case civil servants, through training intended to improve the competencies of employees. But the problem that is often faced is that employees who attend training have not been able to optimally deliver training material to other employee colleagues, the competencies possessed by employees are not in accordance with the demands of the job in carrying out their duties and work functions. The purpose of this study is to determine the extent to which training and competency variables affect the performance of civil servants within the Binjai City General Election Commission. Data was obtained by distributing questionnaires to civil servants in the General Election Commission of Binjai City, which numbered 43 people. Sampling in this study is probability sampling. Probability sampling is a sampling technique in which all members / elements of the population have the same probability to be sampled. Analysis techniques with multiple linear regression models are processed with the SPSS Version 23. The results of this study indicate that 1) Training has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Binjai City General Election Commission. 2) Competence has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Binjai City General Election Commission. 3) Training and competency together have a positive and significant effect on the variable performance of Civil Servants in the Binjai City General Election Commission. Based on the testing of the determinant coefficient can be seen that the Adjusted R Square Value 0, 420 means 42% Employee Performance can be explained by Training and Competence towards. While the remaining 58% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Training, Competence and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	11

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	13
1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia....	13
2. Pengertian Kinerja	14
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
4. Manfaat Penilaian Kinerja	19
5. Pengertian Pelatihan	20
6. Sasaran Pelatihan	21
7. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan	22
8. Dimensi dan Indikator Pelatihan	23
9. Manfaat Pelatihan	25
10. Pengertian Kompetensi.....	28
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berpikir/Konseptual	36
D. Hipotesis Penelitian	40

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data	47

BAB IV: HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Objek Penelitian	54
2. Visi dan Misi KPU	55
3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas KPU	56
4. Deskripsi Karakteristik Responden	57
5. Deskripsi Karakteristik Variabel Penelitian	61
6. Uji Kualitas Data	75
7. Uji Asumsi Klasik	75
8. Uji Kesesuaian (<i>The Goodness of Fit</i>)	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	84
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	85

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pendidikan PNS KPU Kota Binjai	4
Tabel 1.2	Uraian Pelatihan dan Kompetensi	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.3	Skala Penilaian Likert	47
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.5	Sebagai karyawan, saya seharusnya mendapatkan lagi Pelatihan agar prestasi kerja saya dapat meningkat	61
Tabel 4.6	Materi Pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.....	62
Tabel 4.7	Metode Pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan.....	62
Tabel 4.8	Materi yang diberikan sudah cukup lengkap	63
Tabel 4.9	Saya merasakan akan manfaat Program Pelatihan yang saya ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas.	64
Tabel 4.10	Metode yang dilakukan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilakukan.....	64
Tabel 4.11	Materi pelatihan yang didapat, belum pernah saya ketahui sebelumnya.....	65
Tabel 4.12	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan.....	66
Tabel 4.13	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	66
Tabel 4.14	Saya memberi inovasi saat bekerja	67
Tabel 4.15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan.....	67
Tabel 4.16	Saya mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam bekerja	68
Tabel 4.17	Saya menetapkan rencana kerja dengan spesifik	68
Tabel 4.18	Saya dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.....	69
Tabel 4.19	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki	70
Tabel 4.20	Dalam bekerja saya dapat memahami setiap akar permasalahan yang terjadi.....	70
Tabel 4.21	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.....	71
Tabel 4.22	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	72
Tabel 4.23	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	72
Tabel 4.24	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	73
Tabel 4.25	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan oleh pimpinan.....	73
Tabel 4.26	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	74

Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.29 Uji Multikolinieritas Hipotesis.....	79
Tabel 4.30 Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	82
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi (R ²).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas <i>Histogram</i> Hipotesis.....	77
Gambar 4.3 Pengujian Normalitas <i>P-P Plot</i> Hipotesis	78
Gambar 4.4 Pengujian Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> Hipotesis	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang menjunjung asas demokrasi sehingga dalam menentukan pemerintah dilakukan dengan cara menyelenggarakan pemilihan umum. Pemilihan umum, selanjutnya disebut Pemilu, merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat guna menghasilkan pemerintahan negara yang demokratis berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disebut KPU, sebagaimana yang diamanatkan Undang – Undang Nomor 15 Tahun 2011 sebagai lembaga yang menyelenggarakan Pemilu untuk memilih anggota dewan perwakilan rakyat (DPR), dewan perwakilan daerah (DPD), dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD), Presiden dan Wakil Presiden secara langsung oleh rakyat, serta menyelenggarakan pemilihan kepala daerah baik gubernur, bupati dan walikota.

Dalam hal penyelenggaraan Pemilu, KPU sebagai penyelenggara yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri harus dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik agar dapat menyukseskan pesta demokrasi tersebut, maka KPU yang berpusat di ibukota negara dengan dibantu oleh KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia merupakan hierarki penyelenggara Pemilu. Untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya, KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota mempunyai Sekretariat Jenderal, Sekretariat KPU Provinsi dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota.

Visi KPU dalam menyelenggarakan Pemilu adalah “Menjadi Penyelenggara Pemilu yang mandiri, professional, dan berintegritas tinggi untuk terwujudnya Pemilu yang Langsung, Umum, Bebas, Rahasia (LUBER) serta Jujur dan Adil (JURDIL)”. Pernyataan visi tersebut merupakan gambaran tegas dari komitmen KPU untuk menyelenggarakan pemilu yang jujur dan adil, transparan dan mandiri serta dilandasi dengan mekanisme kerja yang efektif, efisien, berpegang teguh pada etika profesi dan jabatan, berintegritas tinggi, berwawasan nasional sehingga menjadikan KPU sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang terpercaya dan profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Pada era transparansi saat ini, keterbukaan informasi bagi badan publik seperti KPU menjadi hal mutlak yang harus dilaksanakan. Seiring dengan dinamika yang terjadi, perubahan perilaku masyarakat, reformasi dalam segala bidang, maka pelayanan publik disektor pemerintahan tak terkecuali KPU memerlukan penataan sumber daya manusia dengan menyesuaikan aktivitas atas regulasi dan kebijakan yang terjadi sesuai dengan tuntutan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan KPU adalah salah satu persoalan penting dan merupakan suatu kebutuhan utama. Dalam hal ini, tentu saja yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peningkatan kualitas PNS bertujuan untuk mengubah perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. KPU Kota Binjai sebagai wujud demokratisasi ditingkat daerah sebagai penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, mandiri, non partisan, tidak memihak, transparan tak lepas dari tuntutan kerja yang optimal dalam

menjalankan tahapan Pemilu yang dapat dipertanggungjawabkan KPU Kota Binjai kepada KPU Provinsi Sumatera Utara dan KPU Pusat dan secara umum kepada warga masyarakat Kota Binjai. Oleh sebab itu, KPU Kota Binjai terus berupaya dalam peningkatan kinerjanya dengan berbagai cara, salah satunya dengan memperhatikan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kemampuan organisasi yang dimaksud adalah sumber daya manusia dalam hal ini PNS yang ada di KPU Kota Binjai.

Kinerja pegawai dikatakan penting mengingat melalui kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya manusianya secara maksimal. Selain itu, hasil kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Salah satu instrument pengembangan pegawai adalah melalui pelatihan. Pelatihan terhadap pegawai negeri sipil mutlak diperlukan demi terciptanya kinerja yang tinggi. Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, secara riil menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Pelatihan merupakan alat utama untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian setiap pegawai.

Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja, karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini sesuai dengan misi Komisi Pemilihan Umum untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten sebagai upaya menciptakan Penyelenggara Pemilu yang professional.

Program pelatihan tersebut dimaksud untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat mewujudkan tujuan instansi dan juga untuk membentuk sumber daya manusia yang dapat menciptakan kinerja yang baik. Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attribute*) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi ini harus senantiasa melekat dalam diri seorang pemimpin agar pimpinan dapat dengan mudah mengarahkan, memberi semangat atau motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi seorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada tabel 1.1 menjelaskan tingkat pendidikan pegawai KPU Kota Binjai sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai KPU Kota Binjai

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)
1	SMA	3
2	D3	11

3	S1	25
4	S2	4
Jumlah		43

Sumber: Subbag Umum KPU Kota Binjai

Penentuan kompetensi pegawai pada instansi pemerintah sudah diatur dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Badan Kepegawaian Nasional (BKN) telah membuat dan menetapkan Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS melalui PERKA BKN Nomor 1 Tahun 2013. Selanjutnya di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa selain memenuhi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, aparatur sipil negara yang menduduki jabatan dalam birokrasi harus memenuhi kompetensi pemerintahan. Pemerintah juga telah mengeluarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, kemudian penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan penilaian perilaku kerja. Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Dengan perkataan lain, pegawai yang dapat mencapai target kerja berarti memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan unit kerjanya.

Pada awal tahun 2017, Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Sekretariat Jenderal KPU RI menggagas kegiatan *Knowledge sharing*. Kegiatan ini merupakan kegiatan untuk menyampaikan informasi dan pengetahuan mengenai pelatihan yang sebelumnya telah dilakukan oleh pegawai KPU. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan metode penyampaian materi pelatihan oleh pegawai yang telah mengikuti pelatihan kepada para pegawai di bagian terkait yang belum berkesempatan mengikuti pelatihan serupa. Cara itu dijadikan pilihan karena tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan. Terlebih lagi selama ini belum pernah

dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti pelatihan. *Output* dari pelatihan tersebut hanya sebatas sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai menyelesaikan pelatihan, tetapi tidak setelah pegawai kembali aktif bekerja di kantornya. Perubahan yang diharapkan terjadi setelah mengikuti pelatihan seperti pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai belum terevaluasi dengan baik.

“Kita semua harus sadar bahwa ini adalah kebutuhan kita semua untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas SDM di KPU. Kita jangan berhenti untuk belajar, karena KPU sudah membuka ruang untuk peningkatan kapasitas, termasuk beasiswa di dalam dan luar negeri,” tutur Lucky sebagai Kepala Biro SDM Setjen KPU RI.

Lucky juga menambahkan, KPU secara kelembagaan harus terus menerus meningkatkan kapasitas. Melalui *knowledge sharing* ini semua bisa saling bertukar informasi dan berinteraksi untuk mendapatkan sesuatu yang baru dan belum diketahui oleh unit lain di KPU.

Beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh KPU Binjai antara lain :

Tabel 1.2 Uraian Pelatihan dan Kompetensi

NO	Nama Pelatihan	Peserta	Kompetensi
1	Sistem Informasi Data Pemilih (SIDALIH)	7	80%
2	Sistem Informasi Pencalonan (SILON)	4	75%
3	Sistem Informasi Partai Politik (SIPOL)	4	80%
Jumlah Peserta		15	

Sumber: Subbag Umum KPU Kota Binjai

Menurut tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pelatihan pertama mengenai Sistem Informasi Data Pemilih (SIDALIH) yang di ikuti oleh 7 orang pegawai dan di nilai oleh kasubbag melalui presentasi sebesar 80%, pelatihan kedua mengenai Sistem Informasi Pencalonan (SILON) yang di ikuti oleh 4 orang pegawai pegawai dan di nilai oleh kasubbag melalui presentasi sebesar 75% dan pelatihan ketiga mengenai

Sistem Informasi Partai Politik (SIPOL) yang diikuti oleh 4 orang pegawai dan dinilai oleh kasubbag melalui presentasi sebesar 80%.

Namun, seringkali pada saat dilaksanakan *knowledge sharing*, pegawai yang telah mengikuti pelatihan yang diikuti pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya belum terpenuhi sesuai harapan. Hal ini menyebabkan informasi dan pengetahuan mengenai materi pelatihan tidak dapat dipahami dengan baik oleh pegawai yang belum berkesempatan mengikuti pelatihan, yang tentu saja dapat berpengaruh terhadap kinerja bagian terkait.

Hal tersebut mungkin disebabkan oleh pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai yang menyebabkan pegawai tidak benar-benar serius dalam mengikuti pelatihan, sebab lain adalah pegawai yang mengikuti pelatihan tidak mempunyai kompetensi yang cukup mumpuni dalam jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu sehingga kompetensi tidak relevan dengan tugas dan jabatannya. Dimana kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam hal ini kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah.

1. Identifikasi Masalah.

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pegawai yang mengikuti pelatihan belum dapat secara maksimal menyampaikan materi pelatihan kepada rekan pegawai lainnya.
2. Kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya.
3. Kualitas dan kuantitas pegawai harus lebih di tingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Batasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal ini yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasanya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel pelatihan dan kompetensi

terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

C. Perumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah diterima dan dipelajari.

b. Manfaat Praktis.

1) Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

2) Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna dalam mengelola sumber daya manusia di instansinya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya.

3) Bagi Peneliti.

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki serta menjadi bahan dan sumber informasi.

Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Denny Triasmoko (2014) yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian Pada Pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Analisis Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yang dimana terletak pada :

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh dengan regresi linear berganda untuk 2 variabel. Dalam penelitian menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (dua) variabel.
2. Jumlah sampel : penelitian terdahulu berjumlah 62 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 43 orang.
3. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan Di Kantor PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
5. Hasil Penelitian : “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian Pada Pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri” Hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi

pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,009 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,000 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,003 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel. Sedangkan penelitian ini ” Analisis Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binja” Hasil pengujian secara simultan variabel Pelatihan Dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,009 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,048 < 0,05)$.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut. Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam bantu terwujudnya suatu

tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, sebab ia mencerminkan keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa

yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya Hersey dan Blanchard (dalam Hamid. M. Et, al 2013).

Menurut Fahmi (2012:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih lanjut Bastian (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2016:283) kinerja terjemahan dari “*performance*” merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu arti adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Rivai (2014 : 406) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi, hasil dari pekerjaan tersebut dapat diukur secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, instansi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam instansi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode tertentu (Bacal, 2012:85) dalam Wibowo (2014).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Rivai (2014:406) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai. Menurut Rivai (2014:406) penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah hasil kerja pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat diamati dan diukur.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja para pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counseling*.

Model kinerja tujuh faktor yang dikenal sebagai faktor *ACHIEVE* dipilih sebagai model dasar. Hersey dan Goldsmith merancang model untuk membantu manajer menentukan penyebab masalah kinerja dan memberikan strategi untuk mengubah dan menyelesaikan masalah. Dalam mengembangkan model ini untuk menganalisis kinerja manusia, memiliki dua tujuan utama: pertama untuk menentukan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dan yang kedua untuk membantu manajer dalam menentukan faktor faktor mana yang akan di gunakannya didalam perusahaan (Hamid. M. Et, al, 2013).

1. Kompetensi (*Ability or knowledge or skill*)

Secara psikologis, kompetensi (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Kejelasan (*Clarity*)

Kejelasan (*Clarity*) mengacu pada pemahaman dan penerimaan tentang bagaimana dan di mana pekerjaan itu dilakukan. Jika ingin karyawan memiliki pemahaman penuh tentang masalah, maka harus mengklarifikasi tujuan utama dan cara pencapaiannya.

3. Bantuan Organisasi (*Organizational support / Help*)

Karyawan membutuhkan bantuan atau dukungan organisasi untuk secara efektif memenuhi tugas mereka. Beberapa faktor dari bantuan organisasi meliputi: anggaran, peralatan dan fasilitas untuk pemenuhan komitmen, dukungan yang diperlukan dari departemen lain, ketersediaan produk dan kualitasnya serta persediaan sumber daya manusia yang mencukupi.

4. Insentif (*Incentive*)

Manusia memiliki beberapa kebutuhan dan menuntut beberapa di antaranya bersifat sosial dan sebagian lagi bersifat ekonomi. Orang-orang membutuhkan pendapatan dan manfaat yang cukup, keamanan, keanggotaan kelompok, rasa hormat, pertumbuhan dan proliferasi, identitas dan sebagainya, sehingga penyediaan beberapa tuntutan ini dapat meningkatkan motivasi staf untuk mewujudkan tujuan dan rencana. Metode yang berkontribusi untuk mengenali titik ekstrem yang luar biasa adalah tren "peristiwa luar biasa" yang melibatkan pengumpulan bukti resmi mengenai pertunjukan yang sangat positif atau sangat negatif. Ini menjamin bahwa bawahan mendapatkan umpan balik yang merupakan bagian dari kriteria resmi.

5. Pelatihan (*Evaluation or coaching or Training*)

Berlaku untuk evaluasi kinerja harian dan untuk peninjauan sesekali. Umpan

balik yang terus menerus dan tepat memungkinkan karyawan untuk diberitahu tentang kualitas pekerjaannya. Tujuan dari jenis pelatihan ini adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai.

6. Keabsahan (*Validity*)

Keabsahan mengacu pada keputusan hukum yang dibuat oleh manajer tentang sumber daya manusia. Manajer harus memastikan bahwa keputusan mengenai karyawan sesuai dalam hal kode hukum dan prosedur perusahaan. Manajer harus tahu bahwa prosedur hukum manajemen adalah eksplisit dan keputusan harus disertai dengan dokumen atau didasarkan pada prosedur yang berorientasi pada kinerja.

7. Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja dapat mencakup persaingan, perubahan kondisi pasar dan peraturan publik. Jika masalah lingkungan berada di luar otoritas pengikut, diharapkan mereka bertindak konsisten dengan pembatasan lingkungan.

4. Manfaat Penilaian Kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 288) , manfaat dari penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Pengertian Pelatihan.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Bernandian dan Russell dalam Gomes (2010:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:187) pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki

pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Menurut Rivai (2014:163) mendefinisikan secara singkat pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa datang.

Dari pengertian para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk membantu mengembangkan kemampuan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

6. Sasaran Pelatihan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Menurut Rivai (2014:165) sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam :

- a. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan;
- b. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan;
- c. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan;
- d. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran;
- e. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan;

- f. Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan;

7. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.

Menurut Rivai (2014:166) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

1. Untuk meningkatkan kuantitas *output*;
2. Untuk meningkatkan kualitas *output*;
3. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan;
4. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan;
5. Untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja;
6. Untuk mencegah timbulnya antipati pegawai;

Menurut Mangkunegara (2013:45) tujuan pelatihan dan pengembangan adalah :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:194), pada prinsipnya tujuan dari pelatihan dan pengembangan pegawai adalah :

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

8. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2013:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta

pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu instansi melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di instansi.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh instansi. Materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah

disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon pegawai baru.

9. Manfaat Pelatihan.

Manfaat pelatihan menurut Rivai (2014 : 167) terbagi dalam 3 (tiga) yaitu:

1. Manfaat untuk pegawai

- a. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;

- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
 - d. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik;
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
 - g. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
 - i. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
 - j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;
 - k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
 - l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru;
2. Manfaat untuk instansi
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level instansi;
 - c. Memperbaiki moral SDM;
 - d. Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan instansi;
 - e. Membantu menciptakan image instansi yang lebih baik;
 - f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
 - h. Membantu pengembangan instansi;

- i. Belajar dari peserta;
 - j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan instansi;
 - k. Memberikan informasi tentang kebutuhan instansi di masa depan;
 - l. Instansi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
 - m. Membantu pengembangan promosi dari dalam;
 - n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja;
 - o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;
 - p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
 - q. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan instansi;
 - r. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen;
 - s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal;
 - t. Mendorong mengurangi perilaku merugikan;
 - u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan;
 - v. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi;
 - w. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja;
 - x. Membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan;
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan

- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual;
- b. Membantu dalam orientasi bagi pegawai baru dan pegawai transfer atau promosi;
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
- e. Membuat kebijakan instansi, aturan dan regulasi;
- f. Meningkatkan kualitas moral;
- g. Membangun kohesivitas dalam kelompok;
- h. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;
- i. Membuat instansi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

10. Pengertian Kompetensi

Sebagai sebuah jargon baru dalam dunia sumber daya manusia, istilah kompetensi telah sering diucapkan dan diperbincangkan. Namun pertanyaannya, berapa banyak organisasi yang serius menetapkan sistem sumber daya manusia berdasarkan kompetensi secara konsisten. Berapa banyak organisasi yang telah merasakan manfaat sumber daya manusia yang berdasarkan kompetensi ini.

Meskipun sistem kompetensi ini sebenarnya bukan temuan baru dalam sistem sumber daya manusia, namun sistem ini tidak banyak dikenal apalagi diimplementasikan. Namun yang menjadi pertanyaan apakah yang dimaksud dengan kompetensi ini? Pengertian kompetensi menurut Suparno (2012:27) adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan.

Menurut Wibowo (2014:110) menyebutkan bahwa 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. Sedangkan menurut Moehariono (2014:3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Oleh karena itu, dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakter seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Artinya, inti utama dari sistem atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Yang jelas sistem kompetensi ini berusaha untuk mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi, untuk menjawab pertanyaan pokok yaitu apa yang dimaksud dengan pengetahuan, keterampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu posisi tertentu.

Organisasi pelayanan jasa, dimana sebagian besar rangkaian aktivitasnya dilakukan oleh manusia, maka tingginya kualitas pelayanan identik dengan berapa tinggi kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam keseluruhan proses pelayanan tersebut.

“Kompetensi, meniru asal katanya dalam bahasa latin “*coepentia*” yang berarti kesesuaian, kata-kata kompetensi ini mulai sering dipergunakan untuk merefleksikan kemampuan seseorang pada bidang-bidang tertentu, seperti

komunikasi verbal, keterampilan potensial, pengetahuan teknis, pengendalian stress, kemampuan perencanaan dan kemampuan serta keterampilan pengambilan keputusan.

Seseorang yang mempunyai keterampilan terutama dalam hal kepemimpinan dapat mengembangkan kariernya untuk mengatur suatu organisasi. Menurut Moehariono (2014:5), mendefinisikan bahwa 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 ditempat kerja".Gambaran secara singkat kompetensi sebagaimana dijelaskan di atas tersebut akan sangat bermanfaat, mengingat pendapat para ahli yang diperoleh melalui berbagai riset, studi dan eksperimen tersebut akan mampu memberikan gambaran yang jauh lebih akurat bagi kepentingan penulisan skripsi ini dalam melakukan pendekatan terhadap aspek-aspek kritis yang akan dijadikan sebagai acuan dalam mengungkap peran penting kompetensi personil sebagai salah satu variable dalam pembentukan kinerja.

Menurut Tjiptono (2012: 97) langkah-langkah yang harus diambil dalam mengukur kualitas jasa adalah:

1. Spesifikasi determinan kualitas jasa.

Langkah ini menyangkut variabel yang digunakan untuk mengukur kualitas jasa

2. Perangkat standar kualitas jasa yang bisa diukur.

Kualitas jasa yang dimaksud adalah menyangkut tentang standar atau instrument kualitas jasa yang bisa digunakan untuk mengukur variabel.

Menurut Siagian (2014:208) ada beberapa dimensi yang mempengaruhi terhadap pencapaian kompetensi pegawai yaitu :

1. *Buy* adalah kemampuan pegawai untuk mengganti orang atau mengganti posisi seseorang pegawai dengan yang lebih baik. Strategi *buy* ini mencakup seleksi dan staffing.
2. *Build* yaitu kemampuan pegawai untuk membantu pegawai agar dapat menguasai sesuatu yang baru dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. *Borrow* yaitu kemampuan pegawai untuk memberikan ide, gagasan kerangka kerja dan alat kepada para pegawai untuk menjadikan organisasi lebih kuat.
4. *Bounce* adalah kemampuan pegawai untuk melakukan mutasi atau pergantian pegawai terhadap pegawai yang kurang mampu dalam mengerjakan pekerjaan.
5. *Bind* adalah kemampuan pegawai untuk mengadakan hubungan yang erat dengan pegawai sehingga para pegawai tetap loyal.

Kompetensi terlihat dan tersembunyi, mengilustrasikan bahwa ada kompetensi yang terlihat dan tersembunyi. Pengetahuan, lebih terlihat, dapat dikenali oleh banyak instansi dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan. Keterampilan, walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan membuat lembar pekerja keuangan, sebagian lain seperti keterampilan negosiasi dapat kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan, yang mungkin lebih berharga, yang dapat meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, kompetensi untuk membuat konsep hubungan strategis dan untuk mengatasi konflik interpersonal, lebih sulit diidentifikasi dan dinilai.

Kompetensi yang ditetapkan dalam organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Tidak seperti pendekatan tradisional untuk menganalisa pekerjaan, yang mengidentifikasi tugas, pengetahuan, keterampilan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, pendekatan kompetensi mempertimbangkan bagaimana pengetahuan dan keterampilan tersebut digunakan. Pendekatan kompetensi juga mencoba mengidentifikasi faktor tersembunyi yang sering kali sangat penting untuk kinerja supervisor. Pendekatan kompetensi menggunakan beberapa metodologi untuk membantu supervisor mengidentifikasi contoh-contoh dari apa yang mereka maksudkan dengan sikap dan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut Mathis & Jackson beberapa metodologi tersedia dan digunakan untuk menentukan kompetensi, pada umumnya dengan “*behavioral event interviews*” yaitu terdiri dari proses sebagai berikut :

1. Suatu sistem senior manajer mengidentifikasi bidang-bidang hasil kinerja masa depan yang penting untuk rencana strategis dan bisnis dari organisasi. Konsep ini dapat lebih luas dari pada yang digunakan dimasa lampau.
2. Grup panel dibentuk, terdiri dari orang-orang yang berpengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan di instansi tersebut. Grup ini dapat beranggotakan baik pegawai yang berkinerja rendah maupun tinggi, supervisor, manajer trainer, dan lainnya.
3. Seorang fasilitator dari sumber daya manusia atau seseorang konsultan luar

mewawancarai anggota panel tersebut untuk mendapatkan contoh-contoh spesifik dari kelakuan pekerjaan dan kehadiran sebenarnya dalam pekerjaan. Selama wawancara orang-orang tersebut juga ditanyai tentang pikiran dan perasaannya selama setiap kejadian yang digambarkan.

4. Menggunakan kejadian-kejadian tersebut, sang fasilitator membuat uraian rinci dari setiap kompetensi. Fase deskriptif ini harus jelas dan spesifik, sehingga pegawai, supervisor, manajer dan lainnya dalam organisasi mempunyai pengertian yang lebih jelas mengenai kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. Kompetensi-kompetensi tersebut diurutkan dan level yang dibutuhkan untuk mencapainya diidentifikasi. Kemudian kompetensi dirincikan untuk setiap pekerjaan.
6. Akhirnya standar kinerja diidentifikasi dan dihubungkan dengan pekerjaan. proses seleksi, pelatihan, pendidikan dan kompetensi yang sesuai terfokus pada kompetensi harus dibuat dan diimplementasikan.

Kompetensi yang ditetapkan di organisasi terdiri dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Setiap organisasi memiliki kompetensi yang berbeda, karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia belum sistematis maka aplikasi kompetensi diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi.

Dari pemikiran para ahli dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada eksekutif (*executives*), manajer (*managers*), dan pegawai (*employees*) dalam penelitian ini yang dibahas adalah mengenai kompetensi tingkat pegawai (*personil*). Kompetensi pegawai diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat pegawai meliputi :

1. *Flexibility*

Yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.

2. *Information seeking, motivation, and ability to learn*

Yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.

3. *Achievement motivation*

Yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas, produktivitas.

4. *Work motivation under time pressure*

Yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Collaborativeness*

Yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok.

6. *Customer energy orientation*

Yaitu kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen.

B. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian disajikan pada tabel 2.1.

sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aprilianti, Anggita Fitria (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sdm Dan Umum Di Perhutani Unit Iii Jawa Barat	Pelatihan Kompetensi Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian melalui perhitungan koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 87.8%. hal ini menunjukkan bahwa antara kinerja pegawai dengan dua variabel independen sangat kuat.
2.	Ilman Ataunu (2015)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pt Adaro Energy Tbk	Pelatihan Kompetensi Kinerja Pegawai	Ada pengaruh positif signifikan kuat variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Adaro 35energy Tbk. Kompetensi yang dimiliki semakin tinggi akan membuat kinerja pegawai juga semakin tinggi.
3.	Rifki Aditya (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Pelatihan Kompetensi Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai (Y1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa kompetensi pegawai (Y1) akan dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X), yaitu sebesar 0,719 (71,9%).
4.	Jamali Abdul (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan Kompetensi Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian regresi $Y=0,064+0,263+0,757+e$. Persamaan ini mempunyai makna bilamana pelatihan meningkat satu-satuan variabel tetap, maka akan dapat pengaruh pada pelatihan 26,30%.

5.	Freddrick Tiagita Putra Baeha Waruwu (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt. Cipta Krida Bahari Jakarta Dan Sumatera Area	Pelatihan Kompetensi Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory Analisis dan Deskriptif Analysis, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen
6	Denny Triasmoko (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Kota Kediri)	Pelatihan Kompetensi Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instrukturpelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F(0,000) < \text{nilai } \alpha(0,05)$.

Sumber: Diolah Penulis

C. Kerangka Berpikir/Konseptual.

Kerangka berpikir merupakan dasar teori yang telah melalui sintesis teori berdasarkan fakta, observasi serta telaah kepustakaan, oleh karena itu akan membuat hubungan atau pengaruh dan komparatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian (Manullang, M. dan Pakpahan, M. 2014:60).

1. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus

mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi instansi maupun bagi pegawai.

Materi pelatihan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan. Bahan/materi pelatihan yaitu: bahan/materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan. Bahan/materi tersebut seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognisi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan (Rudhaliawan M. Dan Utami N, 2016 : 8).

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara pelatihan terhadap kinerja adalah suatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya pelatihan yang diberikan suatu instansi akan menambah wawasan pegawai sehingga menyebabkan meningkatnya kinerja para pegawai.

2. Hubungan kompetensi terhadap kinerja

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Sehingga dapat mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada semua pekerjaan dalam organisasi maupun kompetensi-kompetensi pada pekerjaan-pekerjaan tertentu, kompetensi

tahap terpenting berikutnya adalah mengidentifikasi dengan akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai maupun calon pegawai. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) lebih terarah, pegawai dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya. Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat, peningkatan kinerja ini tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi Sumber Daya Manusia seperti pengetahuan dan kemampuan modal utama bagi pegawai untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki tujuan pegawai (Rosento, 2015 : 11).

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara kompetensi terhadap kinerja adalah bagaimana para manajer menilai kompetensi para pegawai, dengan cara ini manajer bisa memilih dimana pegawai bisa ditempatkan berdasarkan kemampuan sehingga menciptakan kinerja yang efektif.

3. Hubungan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja

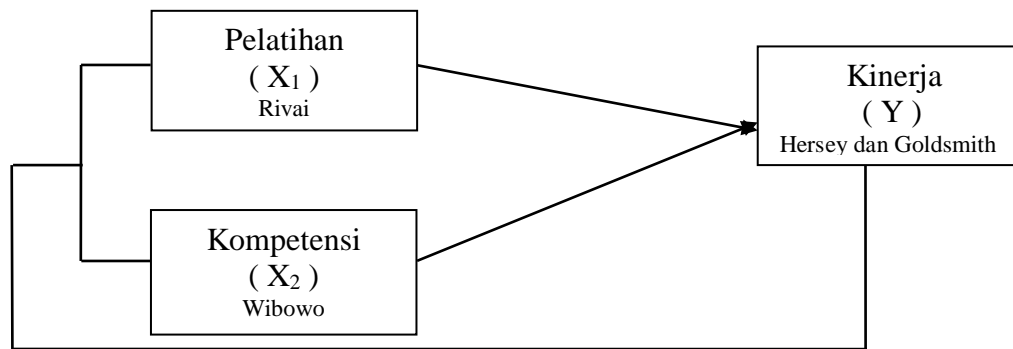
Setiap perusahaan mempunyai keinginan agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan baik sesuai standar atau ketentuan perusahaan. Upaya yang

dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan dilakukannya pelatihan. Program pelatihan yang akan dibentuk harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Pelaksanaan program pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (2015:263) yang mengatakan bahwa pelatihan itu memberikan kepada karyawan baru atau yang ada sekarang sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Setiap jenis pekerjaan tidak hanya menuntut keterampilan saja tetapi pengetahuan dan sikap tertentu mempunyai andil besar dalam tercapainya pelaksanaan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan”.

Menurut Rivai (2014:309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja adalah dalam proses pencapaian peningkatan kompetensi diperlukan suatu usaha dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari setiap karyawan. Hal ini diperoleh melalui suatu program pelatihan karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Sumber : Diolah Penulis

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Manullang, M. dan Pakpahan, M. 2014 : 61).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai
2. Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai
3. Ada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini membahas analisis pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya (Manullang, M. dan Pakpahan, M. 2014 : 135)

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai, beralamat di jalan Jend. Gatot Subroto No. 10B, Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai dari Februari 2019 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Feb'19	Mar'19	Apr'19	Mei'19	Jun'19	Jul'19
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan proposal	■	■				
3	Seminar proposal		■	■			
4	Perbaikan/Acc Proposal		■	■			
5	Pengolahan data			■	■		
6	Penyusunan skripsi			■	■		

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Deskripsi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (X ₁)	mendefinisikan secara singkat pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa datang. Rivai (2014:163)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Pelajaran 3. Tingkahlaku 4. Hasil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arahan, perintah, atau petunjuk dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. 2. Proses perubahan di dalam kepribadian manusia dan perubahan tersebut ditampakkan dalam bentuk peningkatan kualitas dan kuantitas tingkah laku. 3. suatu ciri khas / bentuk karakter individu atau manusia sendiri. 4. Objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pendidikan lebih diarahkan b. Penguasaan materi c. Semangat mengikuti pelatihan d. Meningkatkan keterampilan 	Likert
Kompetensi (X ₂)	karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan efektivitas atau keahlian di sal am melaksanakan pekerjaannya Boyatzis dalam Herton (2000:308)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Karakter Pribadi 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. 2. Umumnya melekat dalam diri seorang individu. 3. pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. 4. Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang 5. kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Mendorong, mengarahkan b. Perilaku atau bagaimana cara merespon c. Nilai nilai yang dimiliki seseorang d. Informasi yang dimiliki e. Kemampuan untuk mengerjakan 	Likert

Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2000:67)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan waktu	1. Mutu seorang karyawan / pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian. 2. jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu 3. proses pribadi dengan memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam menggunakan waktu untuk meningkatkan manfaat dan efisiensi.	a. Pemahaman pekerjaan b. Mutu kerja yang dihasilkan c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan perusahaan	Likert
---------------------	---	---	--	---	--------

Sumber: Diolah Peneliti

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan penelitian dilakukan hanya kepada responde. (Manullang, M. dan Pakpahan, M. 2014:67). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh oleh sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakili (Manullang, M. dan Pakpahan, M 2014:67). Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampel seluruh populasi atau penelitian

dinamakan penelitian populasi atau penelitian sensus. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Jenis yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *simple random sampling*, karena karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (homogen). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang sebagai sampel populasi, yang merupakan jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

3. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a). Data primer, adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan orang lain) dari sumber data utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung melalui hasil jawaban dari kuisioner yang disebar kepada 43 orang pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.
- b). Data sekunder, merupakan data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data diperoleh melalui studi pustaka serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data internal, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan dari hasil penyebaran

kuisioner kepada 43 orang pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (*Questionnaire*) adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden. Teknik Pengumpulan Data ini menggunakan Skala Likert.

Tabel 3.3. Skala Penilaian Likert

Jawaban	Bobot nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Manullang, M dan Pakpahan, M : 2014

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan).

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Setelah data terkumpul maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan untuk menganalisis sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, Cara yang digunakan untuk

menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan dengan menggunakan analisis. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Rusiadi, dkk 2014 : 106). Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur.

Menurut Rusiadi, dkk (2014 : 113) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30". Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Jika jawaban terhadap indikator-indikator variabel dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* (Rusiadi, dkk 2014 : 108) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

R_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Menurut Ghozali (Rusiadi, dkk 2014 : 115), “dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi yang klasik yang sering digunakan meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residualnya.

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

- 2) Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1) $VIF < 5$ atau *tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 2) $VIF > 5$ atau *Tolerance value* $< 0,1$ maka terdapat multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Analisis linier berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel (Rusiadi,dkk 2014 : 138), dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompetensi

ε = Error Term

b. Uji Hipotesis

1) Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Rusiadi, dkk 2014 : 234).

Pengujian hipotesis ini adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian. Menurut (Manullang, M dan Pakpahan, M. 2014 : 147). kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

- Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sigi t > 5\%$
- Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sigi t < 5\%$

Dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$, Pelatihan dan Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan KPU Kota Binjai.

$H_a \neq 0$, Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan KPU Kota Binjai.

2) Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel *independen* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen*.

Menurut Sugiyono (2012 : 257), nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian pada tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ 100% sebagai berikut:

- Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > 5\%$
- Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < 5\%$

c. Uji Determinasi

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan (Sugiyono, 2012 : 252), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disebut KPU, sebagaimana yang diamanatkan Undang – Undang Nomor 15 Tahun 2011 sebagai lembaga yang menyelenggarakan Pemilu untuk memilih anggota dewan perwakilan rakyat (DPR), dewan perwakilan daerah (DPD), dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD), Presiden dan Wakil Presiden secara langsung oleh rakyat, serta menyelenggarakan pemilihan kepala daerah baik gubernur, bupati dan walikota.

KPU Kota Binjai sebagai wujud demokratisasi ditingkat daerah sebagai penyelenggara Pemilu tak lepas dari tuntutan kerja yang optimal dalam menjalankan tahapan Pemilu yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada warga masyarakat Kota Binjai. Oleh sebab itu, KPU Kota Binjai terus berupaya dalam peningkatan kinerjanya dengan berbagai cara, salah satunya dengan memperhatikan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kemampuan organisasi yang dimaksud adalah sumber daya manusia dalam hal ini PNS yang ada di KPU Kota Binjai. Hasil kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Salah satu instrument pengembangan pegawai adalah melalui pelatihan. Program pelatihan tersebut dimaksud untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat mewujudkan tujuan instansi dan juga untuk membentuk sumber daya manusia yang dapat menciptakan kinerja yang baik.

2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU)

a. Visi

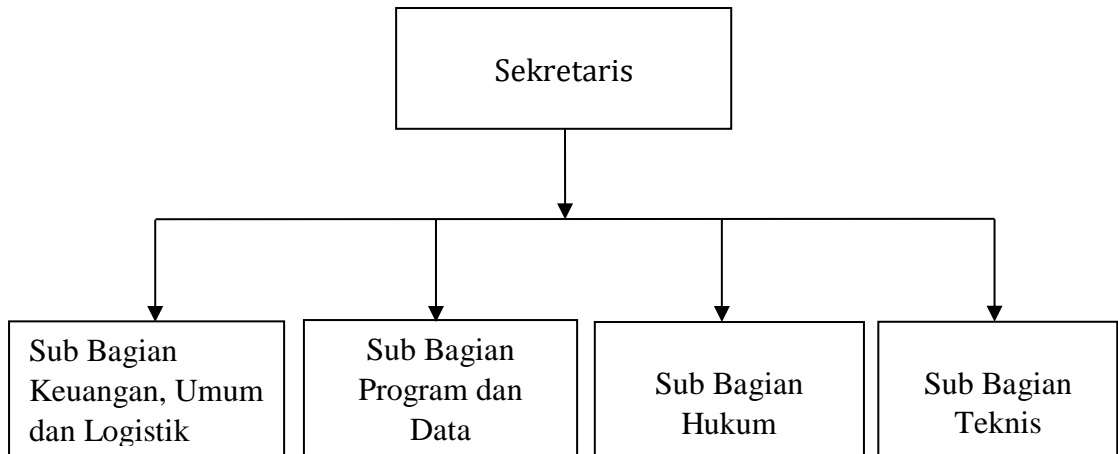
Terwujudnya Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesional, mandiri, transparan dan akuntabel, demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi

- 1) Membangun lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum;
- 2) Menyelenggarakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, adil, akuntabel, edukatif dan beradab;
- 3) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilihan Umum yang bersih, efisien dan efektif;
- 4) Melayani dan memperlakukan setiap peserta Pemilihan Umum secara adil dan setara, serta menegakkan peraturan Pemilihan Umum secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Meningkatkan kesadaran politik rakyat untuk berpartisipasi aktif dalam Pemilu demi terwujudnya Indonesia yang demokratis.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Binjai

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Subbag Umum KPU Kota Binjai

b. Uraian Tugas

1) Sub Bagian Umum

Subbagian Keuangan, Umum, dan Logistik mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, verifikasi, dan pembukuan pelaksanaan anggaran, pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan, tata usaha, pengadaan dan distribusi logistik Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Pemilu anggota DPR, DPD, dan DPRD, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, kepegawaian, serta dokumentasi.

2) Sub Bagian Program dan Data

Subbagian Program dan Data mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan rencana, program, anggaran pembiayaan kegiatan tahapan Pemilu.

3) Sub Bagian Hukum

Subbagian Hukum mempunyai tugas melaksanakan inventarisasi, pengkajian, dan penyelesaian sengketa hukum, penyuluhan peraturan yang berkaitan dengan Pemilu, dan penyiapan verifikasi faktual peserta Pemilu, serta administrasi keuangan, dan dana kampanye .

4) Sub Bagian Teknis

Subbagian Teknis dan Hubungan Partisipasi Masyarakat mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan teknis penyelenggaraan Pemilu dan proses administrasi dan verifikasi penggantian antar waktu anggota DPRD Kabupaten/Kota, pengisian anggota DPRD Kabupaten/Kota pasca Pemilu, penetapan daerah pemilihan dan pencalonan, dan penetapan calon terpilih Pemilu anggota DPRD Provinsi, dan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, penyuluhan, bantuan, kerjasama antar lembaga, melaksanakan pelayanan informasi, serta pendidikan pemilih.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian.

Berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 43 orang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai, dapat diketahui gambaran tentang umur responden, lama bekerja responden, jenis kelamin responden dan pendidikan terakhir responden.

a. Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang umur responden, dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-28 Tahun	17	39,5	39,5	39,5
29-32 Tahun	2	4,7	4,7	44,2
33-36 Tahun	13	30,2	30,2	74,4
37-40 Tahun	8	18,6	18,6	93,0
41-44 Tahun	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berumur 24-28 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 39,5%, responden berumur 29-32 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,7%, responden berumur 33-36 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 30,2% dan responden berumur 37-40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7%. Responden berumur 24-28 tahun memiliki persentase paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai memiliki banyak pegawai yang masih berada pada usia produktif. Karena pada saat penerimaan pegawai negeri sipil, usia pendaftaran dibatasi maksimal 35 tahun.

b. Deskripsi Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang berapa lama responden bekerja, dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-4 Tahun	14	32,6	32,6	32,6
5-8 Tahun	3	7,0	7,0	39,5
9-12 Tahun	5	11,6	11,6	51,2
13-16 Tahun	18	41,9	41,9	93,0
17 Tahun keatas	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berapa lama responden bekerja, 1-4 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 32,6%, 5-8 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, 9-12 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 11,6%, 13-16 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 41,9% dan 17 Tahun keatas sebanyak 3 orang dengan persentase 7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai memiliki banyak pegawai yang telah berpengalaman berdasarkan persentase paling tinggi terhadap responden yang bekerja selama 13-16 tahun.

c. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	60,5	60,5	60,5
Perempuan	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin

laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 60,5% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 39,5%. Karena responden berjenis kelamin laki-laki mempunyai persentase paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai membutuhkan pegawai laki-laki lebih banyak untuk mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan fisik.

d. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	7,0	7,0	7,0
	D3	12	27,9	27,9	34,9
	S1	24	55,8	55,8	90,7
	S2	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan terakhir sma sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang dengan persentase 27,9%, responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 55,% dan responden berpendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 9,3%. Dari tabel di atas , dapat dilihat bahwasanya pegawai negeri sipil yang mempunyai jenjang pendidikan strata satu (S1) mempunyai persentase yang paling tinggi

maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mempunyai standar yang tinggi pada saat penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum.

5. Deskripsi Karakteristik Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskriptifkan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah Pelatihan dan Kompetensi dan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.5 Sebagai karyawan, saya seharusnya mendapatkan lagi Pelatihan agar prestasi kerja saya dapat meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14,0	14,0	14,0
	Kurang Setuju	5	11,6	11,6	25,6
	Setuju	28	65,1	65,1	90,7
	Sangat Setuju	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa 6 orang (14%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (11,6%) menyatakan ragu-ragu, 28 orang (65,1%) menyatakan setuju, dan 4 orang (9,3%) menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban diatas, mayoritas menjawab setuju atas pernyataan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai seharusnya memperoleh pelatihan agar dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan prestasi kerja. Karena dengan mengikuti pelatihan pegawai dapat bertanya kepada instruktur pelatihan juga berbagi informasi kepada sesama peserta pelatihan.

Tabel 4.6 Materi Pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju	9	20,9	20,9	25,6
	Kurang Setuju	13	30,2	30,2	55,8
	Setuju	17	39,5	39,5	95,3
	Sangat Setuju	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa 2 orang (4,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang (20,9%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (39,5%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah jawaban responden yang menyatakan setuju atas pernyataan di atas, menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diterima oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai sudah membantu pegawai dalam memahami masalah yang dihadapi serta menyelesaikan pekerjaan di lapangan. Karena pada saat mengikuti pelatihan, pegawai negeri sipil dapat mempertanyakan masalah yang dihadapi serta solusi dari permasalahan tersebut.

Tabel 4.7 Metode Pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju	10	23,3	23,3	27,9
	Kurang Setuju	13	30,2	30,2	58,1
	Setuju	16	37,2	37,2	95,3
	Sangat Setuju	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa 2 orang (4,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang (23,3%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 16 orang (37,2%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,7%) menyatakan sangat setuju. Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mayoritas menyatakan setuju terhadap pernyataan di atas. Artinya penyelenggara pelatihan harus paham benar metode seperti apa yang akan digunakan pada saat pelatihan agar tujuan pelatihan itu dapat tercapai. Karena metode pelatihan yang tepat akan menjamin berlangsungnya pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan materi dan komponen peserta pelatihan.

**Tabel 4.8 Materi yang diberikan sudah cukup lengkap
P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	7,0	7,0	7,0
Tidak Setuju	3	7,0	7,0	14,0
Kurang Setuju	11	25,6	25,6	39,5
Setuju	22	51,2	51,2	90,7
Sangat Setuju	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa bahwa 3 orang (7%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (7%) menyatakan tidak setuju, 11 orang (25,6%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (51,2%) menyatakan setuju, dan 4 orang (9,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah jawaban responden yang menyatakan setuju, terhadap pernyataan Materi yang diberikan sudah cukup lengkap. Karena pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai telah mendapatkan pengetahuan yang mereka butuhkan selama mengikuti pelatihan.

Tabel 4.9 Saya merasakan akan manfaat Program Pelatihan yang saya ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Kurang Setuju	14	32,6	32,6	37,2
	Setuju	25	58,1	58,1	95,3
	Sangat Setuju	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa 2 orang (4,7%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (32,6%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (58,1%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,7%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan saya merasakan akan manfaat program pelatihan yang saya ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas menjadi jawaban paling dominan. Karena pelatihan yang diikuti mampu memberikan perubahan kearah yang lebih baik terhadap kualitas dan produktivitas pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

Tabel 4.10 Metode yang dilakukan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilakukan

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Kurang Setuju	8	18,6	18,6	20,9
	Setuju	26	60,5	60,5	81,4
	Sangat Setuju	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa bahwa 1 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (18,6%) menyatakan kurang setuju, 26 orang (60,5%) menyatakan setuju, dan 8 orang (18,6%) menyatakan sangat setuju.

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mayoritas menyatakan setuju terhadap pernyataan Metode yang dilakukan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa penyelenggara pelatihan harus menggunakan metode yang tepat untuk digunakan dalam pelatihan. Karena metode pelatihan dapat mempermudah para pegawai dalam memahami pelatihan yang sedang diikuti.

Tabel 4.11 Materi pelatihan yang didapat, belum pernah saya ketahui sebelumnya

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Kurang Setuju	13	30,2	30,2	32,6
	Setuju	21	48,8	48,8	81,4
	Sangat Setuju	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa 1 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 21 orang (48,8%) menyatakan setuju, dan 8 orang (18,8%) menyatakan sangat setuju. Pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan Materi pelatihan yang didapat, belum pernah saya ketahui sebelumnya. Dari hasil jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa materi yang diberikan adalah materi yang update pada kondisi sekarang sehingga pegawai mendapat ilmu dan pengetahuan baru dari program pelatihan yang mereka ikuti. Karena pada umumnya yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang memang belum pernah ditugaskan mengikuti pelatihan tersebut sebelumnya.

Tabel 4.12 Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,0	7,0	7,0
	Kurang Setuju	8	18,6	18,6	25,6
	Setuju	24	55,8	55,8	81,4
	Sangat Setuju	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa 3 orang (7%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (18,6%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (55,8%) menyatakan setuju, dan 8 orang (18,6%) menyatakan sangat setuju. Jawaban setuju yang paling banyak dipilih oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai terhadap pernyataan diatas, menunjukkan bahwa penggunaan metode yang tepat dalam pelatihan akan sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya pegawai selama mengikuti pelatihan. Karena dengan metode yang tepat, pegawai yang mengikuti pelatihan dapat dengan mudah mengerti dan memahami pelatihan yang diikutinya.

b. Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 4.13 Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Kurang Setuju	8	18,6	18,6	20,9
	Setuju	23	53,5	53,5	74,4
	Sangat Setuju	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa 1 orang (2,3%) menyatakan

tidak setuju, 8 orang (18,6%) menyatakan kurang setuju, 23 orang (53,5%) menyatakan setuju, dan 11 orang (25,6%) menyatakan sangat setuju. Dari pernyataan di atas, hampir seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka selalu memberikan dorongan dan semangat kepada mereka untuk selalu bekerja lebih baik. Karena pegawai membutuhkan apresiasi dan perhatian dari pimpinan mereka sehingga lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.14 Saya memberi inovasi saat bekerja

KO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14,0	14,0	14,0
Setuju	28	65,1	65,1	79,1
Sangat Setuju	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa 6 orang (14%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (65,1%) menyatakan setuju, dan 9 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai selalu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karena pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat mempengaruhi penilaian kinerja pegawai itu sendiri oleh pimpinan.

Tabel 4.15 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan

KO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	11,6	11,6	11,6
Setuju	28	65,1	65,1	76,7
Sangat Setuju	10	23,3	23,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa 5 orang (11,6%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (65,1%) menyatakan setuju, dan 10 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju. Dari hasil jawaban responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mampu menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.16 Saya mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11,6	11,6	11,6
Kurang Setuju	8	18,6	18,6	30,2
Setuju	20	46,5	46,5	76,7
Sangat Setuju	10	23,3	23,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa bahwa 5 orang (11,6%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (18,6%) menyatakan kurang setuju, 20 orang (46,5%) menyatakan setuju, dan 10 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju. Hasil jawaban diatas menyatakan bahwa sebelum memulai pekerjaan para pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Karena dengan informasi yang lengkap, pegawai dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

**Tabel 4.17 Saya menetapkan rencana kerja dengan spesifik
KO5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	30,2	30,2	30,2
Setuju	21	48,8	48,8	79,1
Sangat Setuju	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa 13 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 21 orang (48,8%) menyatakan setuju, dan 9 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju. Hasil jawaban di atas menyatakan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai telah menetapkan rencana kerja mereka dengan spesifik sesuai dengan jadwal, tahapan dan program kerja yang telah disusun sebelumnya.

Tabel 4.18 Saya dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti

		KO6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Kurang Setuju	7	16,3	16,3	18,6
	Setuju	28	65,1	65,1	83,7
	Sangat Setuju	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa 1 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (16,3%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (65,1%) menyatakan setuju, dan 7 orang (16,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah jawaban yang menyatakan setuju terhadap pernyataan Saya dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti, menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mampu menjelaskan masalah yang mereka hadapi dengan bahasa yang mudah dipahami. Karena pegawai telah mempelajari kendala yang dihadapi sehingga dengan mudah menyampaikan dan menjelaskan permasalahan tersebut kepada pihak lain sehingga dapat dimengerti dan kemudian dicari solusinya bersama.

Tabel 4.19 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki

KO7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	7,0	7,0	7,0
Tidak Setuju	10	23,3	23,3	30,2
Kurang Setuju	11	25,6	25,6	55,8
Setuju	13	30,2	30,2	86,0
Sangat Setuju	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa 3 orang (7%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang (23,3%) menyatakan tidak setuju, 11 orang (25,6%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (30,2%) menyatakan setuju, dan 6 orang (14%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah jawaban yang menyatakan setuju atas pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan keahlian mereka miliki. Karena sebagian besar pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai memang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi sehingga mempunyai keahlian dibidang pendidikannya masing-masing.

Tabel 4.20 Dalam bekerja saya dapat memahami setiap akar permasalahan yang terjadi

KO8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	4	9,3	9,3	11,6
Kurang Setuju	14	32,6	32,6	44,2
Setuju	19	44,2	44,2	88,4
Sangat Setuju	5	11,6	11,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa 1 orang (2,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (9,3%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (32,6%) menyatakan kurang setuju, 19 orang (44,2%) menyatakan setuju, dan 5 orang (11,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah responden yang menjawab setuju atas pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai telah mampu memahami akar permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka karena mereka dengan mudah mencari solusi dan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.21 Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Kurang Setuju	13	30,2	30,2	32,6
Setuju	16	37,2	37,2	69,8
Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.21 diatas, menunjukkan 1 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 16 orang (37,2%) menyatakan setuju, dan 13 orang (30,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden yang menjawab setuju atas pernyataan di atas menunjukkan bahwa pegawai mempunyai rasa ketertarikan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Karena pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai selalu bersedia dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada mereka.

Tabel 4.22 Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	25,6	25,6	25,6
	Setuju	20	46,5	46,5	72,1
	Sangat Setuju	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa 11 orang (25,6%) menyatakan kurang setuju, 20 orang (46,5%) menyatakan setuju, dan 12 orang (27,9%) menyatakan sangat setuju atas pernyataan Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi. Dari jumlah responden yang menjawab setuju atas pernyataan di atas, menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai mampu menemukan solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang mereka hadapi. Karena pegawai benar-benar mempelajari masalah yang dihadapi dan mencari solusi yang terbaik atas permasalahan tersebut.

Tabel 4.23 Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	30,2	30,2	30,2
	Setuju	18	41,9	41,9	72,1
	Sangat Setuju	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa 13 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 18 orang (41,9%) menyatakan setuju, dan 12 orang (27,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan diatas mengindikasikan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan

Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka masing-masing. Karena pegawai ditempatkan sesuai dengan jabatan fungsional mereka sehingga bekerja sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing.

Tabel 4.24 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi
K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	18,6	18,6	18,6
Setuju	26	60,5	60,5	79,1
Sangat Setuju	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa 8 orang (18,6%) menyatakan kurang setuju, 26 orang (60,5%) menyatakan setuju, dan 9 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan diatas menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi dan sehingga kesalahan dapat dihindari. Karena data yang dikelola oleh Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai akan dikonsumsi oleh masyarakat banyak sehingga pegawai sangat dituntut untuk teliti agar informasi dan data yang akan di publikasikan kepada khalayak terhindar dari kekeliruan.

Tabel 4.25 Saya bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan oleh pimpinan
K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7,0	7,0	7,0
Setuju	24	55,8	55,8	62,8
Sangat Setuju	16	37,2	37,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa 3 orang (7%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (55,8%) menyatakan setuju, dan 16 orang (937,2%) menyatakan sangat setuju. Hasil jawaban responden yang menyatakan setuju atas pernyataan di atas menunjukkan bahwasanya hampir seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai telah mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan kepada mereka. Karena apabila pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target maka akan melanggar jadwal, tahapan dan program kerja Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai yang telah disusun sebelumnya.

Tabel 4.26 Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	18,6	18,6	18,6
Setuju	20	46,5	46,5	65,1
Sangat Setuju	15	34,9	34,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa 8 orang (18,6%) menyatakan ragu-ragu, 20 orang (46,5%) menyatakan setuju, dan 15 orang (34,9%) menyatakan sangat setuju. Hasil jawaban responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan di atas menyatakan bahwa pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan. Karena apabila pegawai bekerja diluar prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan maka secara kelembagaan, Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang memberikan sanksi tersebut, juga sanksi terhadap pegawai negeri sipil itu sendiri.

d. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang, M dan Pakpahan, M. 2014:90).

Menurut Rusiadi, dkk (2014 : 113) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30". Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80,16	124,044	,609	,936
P2	80,67	121,177	,642	,936
P3	80,72	120,063	,691	,935
P4	80,37	121,096	,627	,936
P5	80,23	125,849	,663	,936
P6	79,91	127,563	,514	,937
P7	80,02	124,499	,652	,935
P8	80,00	125,333	,558	,937
KO1	79,84	128,568	,412	,939
KO2	79,79	128,265	,551	,937
KO3	79,74	127,004	,657	,936
KO4	80,05	120,379	,722	,934
KO5	79,95	124,141	,711	,935
KO6	79,91	126,991	,585	,937
KO7	80,65	117,994	,658	,936
KO8	80,33	120,368	,744	,934
K1	79,91	121,229	,758	,934
K2	79,84	123,235	,746	,934
K3	79,88	123,105	,720	,934
K4	79,84	124,806	,761	,934
K5	79,56	129,633	,442	,938
K6	79,70	129,359	,375	,939

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Pada Tabel 4.27 di atas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid,

di mana nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir adalah lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,30) sehingga diperoleh 22 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. (Manullang, M dan Pakpahan, M. 2014:92)

Jika jawaban terhadap indikator-indikator variabel dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* (Rusiadi, dkk 2014 : 108)

**Tabel 4.28 Hasil Uji Reabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	22

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

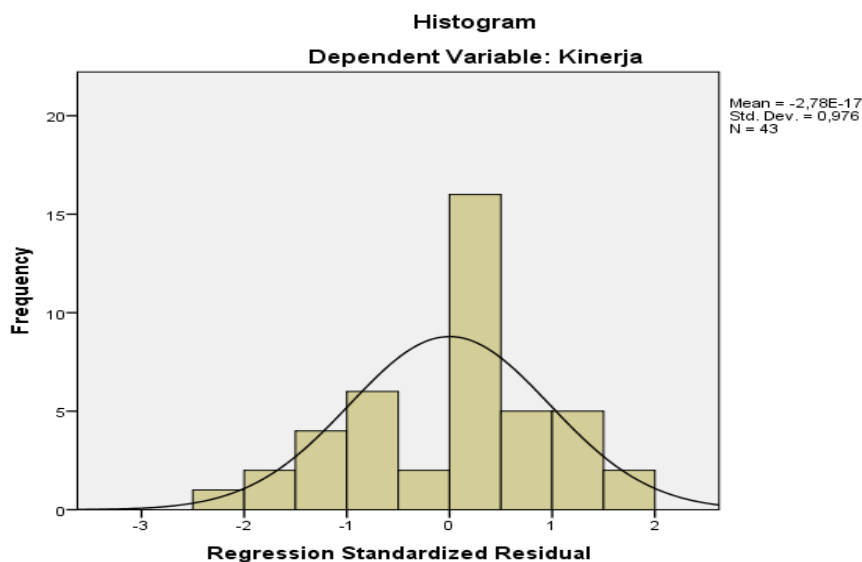
Pada 22 pernyataan dengan tingkat signifikansi 5% di ketahui bahwa koefisien alpha (Cronbach's Alpha) adalah sebesar 0,939. Ini berarti $0,939 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuisioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

e. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik. Sebelum dilakukan analisis statistik untuk uji hipotesis,

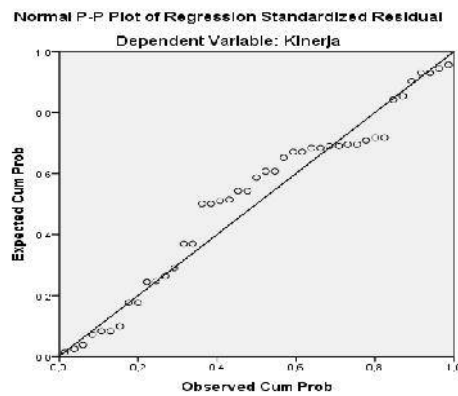
dalam hal ini adalah analisis regresi, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal p-p plot, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 4.2 Pengujian Normalitas Histogram Hipotesis

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



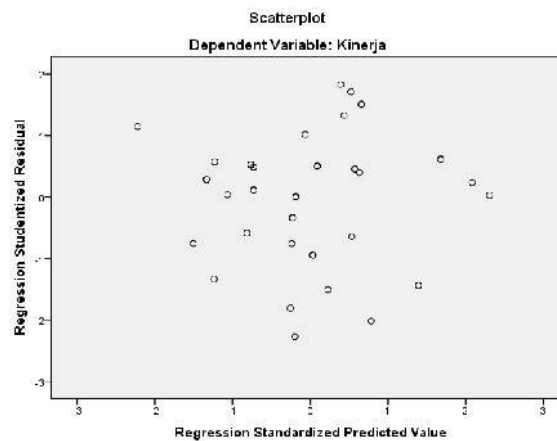
Gambar 4.3 Pengujian Normalitas P-P Plot Hipotesis

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Pada P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot Hipotesis

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan Regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.29 Uji Multikolinieritas Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,836	2,807		3,148	,003		
	Pelatihan	,298	,109	,421	2,726	,009	,580	1,725
	Kompetensi	,229	,112	,315	2,041	,048	,580	1,725

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* untuk variabel bebas lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$), dan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian persamaan regresi linear hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas.

f. Uji Kesesuaian (*The Goodness of Fit*)

a) Analisis Regresi Liner Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar

pengaruh variabel bebas (Pelatihan dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompetensi

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

Berdasarkan Tabel 4.29 diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel Pelatihan sebesar 0,298 nilai β_2 variabel Kompetensi sebesar 0,229 dan nilai konstanta (β_0) adalah 8,836 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,836 + 0,298 X_1 + 0,229 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 8,836 ini menunjukkan bahwa jika Pelatihan, Kompetensi dianggap konstan maka variabel Kinerja sudah memiliki sebesar 8,836.
2. Koefisien β_1 (X₁) = 0,298 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,298.

Koefisien β_2 (X₂) = 0,229 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,229 satuan.

b) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Pelatihan dan kompetensi secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai).

- 1) Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,009) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (2,726) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,019). Hipotesis (H₁) sebelumnya diterima.
- 2) Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,048) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (2,041) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,019). Hipotesis (H₂) sebelumnya diterima.

c) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (Pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (Penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 43 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3. Sehingga diperoleh :

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 43 - 2 = 41$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.30 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,663	2	118,832	16,226	,000 ^b
	Residual	292,941	40	7,324		
	Total	530,605	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (16,226) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,83), dan sig.(0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Pelatihan dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

**Tabel 4.31 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,420	2,706

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat diketahui bahwa Nilai *Adjusted R Square* 0,420 berarti 42% Kinerja Pegawai dapat di jelaskan oleh Pelatihan dan Kompetensi terhadap. Sedangkan sisanya 58% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, ditemukan bahwa 22 pernyataan yang mewakili variabel adalah valid. Hal ini terbukti dari r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir adalah lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,30) sehingga diperoleh 22 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Uji Reabilitas yang dilakukan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,939. Ini berarti $0,939 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel Pelatihan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji nilai F_{hitung} yang menunjukkan bahwa F_{hitung} (16,226) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,83), dan sig.(0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak Pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas, dan tidak memiliki masalah multikolinieritas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi. Berdasarkan hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

Pada identifikasi masalah pertama mengenai “Pegawai yang mengikuti pelatihan belum dapat secara maksimal menyampaikan materi pelatihan kepada rekan pegawai lainnya” setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai yang kurang setuju dengan pernyataan pada variabel pelatihan. Hal ini dapat di lihat dari deskriptif jawaban responden sebagian masih tinggi tingkat kurang setujunya seperti pernyataan ke 2, 3, 5, dan 7 sebesar 30% ke atas.

Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam

memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Pada identifikasi masalah kedua mengenai “Kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya.” setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya karena dari 8 pernyataan hanya 2 yang kurang setuju tinggi pada variabel pelatihan yaitu pernyataan ke 5 dan 8 sebesar 30% ke atas.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Kompetensi sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kinerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor kompetensi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Pada identifikasi masalah ketiga mengenai “Kualitas dan kuantitas pegawai harus lebih di tingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan..” setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa Kualitas dan kuantitas pegawai Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai harus lebih ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Nilai *Adjusted R Square* 0,420 berarti 42% Kinerja Pegawai dapat di jelaskan oleh Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 2,762 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Ini artinya jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai yang mengikuti pelatihan akan membuat kinerja pegawai lebih baik dari sebelum mendapatkan pelatihan.

Pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja pegawai

dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi instansi maupun bagi pegawai.

Materi pelatihan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan. Bahan/materi pelatihan yaitu: bahan/materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan. Bahan/materi tersebut seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognisi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan (Rudhaliawan M. Dan Utami N, 2016 : 8).

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 2,041 dengan nilai signifikan $0.048 < 0,05$. Ini artinya jika variabel Kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,229. Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai yang mempunyai kompetensi lebih baik akan menunjang kinerja dan karirnya.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) lebih terarah, pegawai dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat, peningkatan kinerja ini tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi Sumber Daya Manusia seperti pengetahuan dan kemampuan modal utama bagi pegawai untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki tujuan pegawai (Rosento, 2015 : 11)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan (Uji-t) diketahui bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.
2. Berdasarkan (Uji-t) diketahui bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.
3. Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan Nilai *Adjusted R Square* 0,448 berarti 44,8% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 55,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Binjai.

1. Berdasarkan hasil observasi mengenai identifikasi “Pegawai yang mengikuti pelatihan belum dapat secara maksimal menyampaikan materi pelatihan kepada rekan pegawai lainnya”, akan lebih baik jika para manajer lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu memperbarui materi pelatihan. Sebab jawaban responden mengenai materi pelatihan, metode pelatihan, manfaat pelatihan dan materi yang sudah diketahui di ulang kembali masih tinggi tingkat kurang setujunya.
2. Berdasarkan hasil observasi mengenai “kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya” yang mencakup pada semua indikator kompetensi namun peneliti menyarankan untuk instansi agar lebih menekankan kepada para pegawainya untuk menetapkan rencana kerja yang spesifik dan masih banyak pegawai yang tidak memahami akar permasalahan yang terjadi di instansi. Saran kepada para pegawai di instansi lebih sering melakukan pelatihan pelatihan atau seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing masing.
3. Dari hasil penelitian, penulis ingin menyarankan kepada instansi untuk lebih memperhatikan faktor faktor lain yang tidak diteliti untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, R. (2012). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma*,. Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Penerbit Erlangga :Jakarta.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat
- Fahmi, I. (2012). “*Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*”. Bandung: Alfabeta, cv.
- Gomes, F.C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
- Malayu, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mansia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian : Proses Penelitian Praktis*. Medan : Citapustaka Media.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, P.S.(2014). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Rivai, S Basir, S Sudarto, AP Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Rusiadi., N., dan Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

Sudarmanto.(2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta

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

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta : Pustaka Pelajar.

JURNAL:

Agusta, L. dan Sutanto W.M. (2013). “Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya”. *Jurnal AGORA*, Vol.1, No.3. Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

Adiman, S. (2018). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi pengungkapan modal intelektual pada laporan tahunan perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.

Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.

Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.

Hamid, R., Momayez, A dan Shabankareh, N. (2013) “Investigating The Impact Of Performance Management On Human Resource Performance Across Head Offices Of Agricultural Bank Branches In Tehran” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 3, No. 8 ISSN: 2222-6990*

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Kholik, K. (2017). the effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at PT. Alfo citra Abadi Medan.

- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N. dan Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* vl 4 no 2
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Rioni, Y. S. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan wajib pajak orang pribadi di lingkungan kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Ritonga, M. (2018). faktor manajemen biaya dan manajemen pemasaran terhadap pendapatan melalui intensitas produksi pada ukm industri rumahan di kota Binjai. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Syauqi, T. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor dengan Pengalaman Kerja Auditor sebagai Variabel Moderating pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Medan.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian Pada Pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

SKRIPSI:

Aprilianti, A (2015) “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sdm Dan Umum Di Perhutani Unit III Jawa Barat” *Skripsi*. Universitas Widyatama

Ilman, A (2015) “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pt Adaro Energy Tbk” *Skripsi*.

Rifki, .A (2015) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)” *Skripsi*.

WEB :

<http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-SIPIL.pdf> diakses tanggal 8 Juli 2018; pukul 23.58 wib.

<https://www.slideshare.net/amrannaulich/06-perka-bkn-no-1-thn-2013-penilaian-prestasi-kerja-pegawai-negeri-sipil> diakses tanggal 9 Juli 2018 pukul 01.00 wib.

<http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM> diakses tanggal 9 Juli 2018 pukul 01.23 wib.