

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA MALUKU

Pocerattu V. Alfonso

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

valencepocerattu@gmail.com

ABSTRACT

Ministry of law and human rights In the the territory of Maluku was one of many agencies whose employment performance was influenced by education and training. This makes education and training invaluable to employees in order to perform a job well so that purpose of the offices could be reached. So the study aims to see how much educations and training affect office works performance.

This study is an empirical study, with the population being all employees of law and human right in the the ministry of Maluku. The sampling technique used an approach using the Slovin formula and the sample size was 57 respondents. The analysis technique used is simple linear regression analysis, where the hypothesis test uses t-statistical test to test the partial regression coefficient with a significance level of 0.05 or 5%.

A study of 57 respondents concluded that competence as a positive influence to the performance of employees of Ministry Of Law And Human Right In The Province of Maluku. It is proven by the coefficient determin obtained from this study of 0,761 it show that 76,1% employees performance in the affected by education and training while 23,9% is affected by other variables. Based on these results it is concluded that Competence Affect The Performance Of Employees Of Region's Of Law And Human Rights The Ministry Of Maluku.

ABSTRAK

Kementrian Hukum Dan HAM Kantor Wilayah Maluku merupakan salah satu dari sekian banyak instansi yang kinerja pegawainya dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Hal ini membuat pendidikan dan pelatihan sangat berguna bagi pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga tujuan dari kantor tersebut dapat tercapai. Maka pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan populasi adalah keseluruhan pegawai kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia maluku. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan besarnya sampel adalah 57 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dimana uji hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%.

Hasil penelitian terhadap 57 responden memberi kesimpulan penelitian yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia. Hal ini dibuktikan dengan dengan Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,761 menunjukan sebesar 76,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi sedangkan 23,9% dipengaruhi oleh varabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Maluku.

Kata kunci : Pengaruh Kompetensi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan (Daulay et al., 2017). Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan (Rahayu, 2020).

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional.

Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif (Coquitt, 2011). Pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja sebagai cara

untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka perhatian tujuan, ukuran dan penilaian (Wibowo 2017).

Kementerian Hukum dan HAM Maluku mempunyai tugas utama yaitu menyelenggarakan urusan di bidang hukum dan hak asasi manusia dalam pemerintahan. Hal ini membuat kemampuan atau kompetensi bagi seorang pegawai pemerintah atau swasta menegaskan perlunya kompetensi dalam organisasi merupakan suatu hal yang penting agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga tujuan kantor tersebut dapat tercapai. Untuk dapat melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pegawai memerlukan pelatihan (Diklat) untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga berkompeten untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik dibutuhkan pegawai yang berkompeten. Kompetensi seorang pegawai dapat dibentuk berdasarkan beberapa hal. salah satunya pengetahuan seseorang tentang bidang spesifik tertentu misalnya pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab devisi atau bidang dimana orang itu ditempatkan. Kemudian selain pengetahuan,

keahlian juga merupakan salah satu hal yang turut membentuk kompetensi seorang pegawai artinya untuk memperoleh pegawai yang berkompeten keterampilan seseorang sangat diperlukan agar dapat mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Selain itu hal terakhir yang turut membentuk kompetensi yaitu sikap (Attitude). Hal ini berarti bahwa sikap tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar.

Selain tingkat pendidikan, kompetensi seorang pegawai juga dilihat dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diikuti. Salah satu manfaat mengikuti diklat yaitu untuk meningkatkan kompetensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berkompeten, atau tidaknya seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. maka dapat dilihat bahwa pentingnya kompetensi guna meningkatkan kinerja sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada tabel 1 menjelaskan data mengenai pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai Kemenkum Ham Kanwil Maluku.

Tabel 1
Data Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Kementerian Hak Asasi Manusia Kawil Maluku

Jenis Diklat	Jumlah (orang)
Pra Jabatan	
Golongan II	11
Golongan III	120
Dalam Jabatan	
1. Diklat Kepemimpinan	
Eselon IV	18
Eselon III	9
Eselon II	4
2. Diklat Fungsional	
Keahlian	28
Ketrampilan	1
3. Diklat Teknis	
Bidang Umum	15
Substantif	8

Sumber Kemenkumham Kanwil Maluku

Berdasarkan data pada tabel 1 Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI Kanwil Maluku memiliki jumlah pegawai sebanyak 131 orang pegawai akan tetapi masih banyak pegawai yang belum mengikuti diklat untuk meningkatkan kompetensi mereka, khususnya pada diklat teknis dan diklat fungsional yang dimana hanya sekitar 23 orang pegawai mengikuti diklat teknis dan 29 orang pegawai mengikuti diklat fungsional padahal kedua jenis diklat ini sangat penting untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan dalam

jabatan fungsional ataupun bidang teknis tertentu. Untuk meperoleh sumber daya yang berkompeten bagi pegawai KemenkumHam Kanwil Maluku, maka Diklat diperlukan beberapa hal untuk meningkatkan kompetensi pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Hal ini bisa saja berdampak baik pada kinerja pegawai maupun kinerja lembaga. Hal ini dapat dilihat pada data kinerja KemenkumHam Kanwil Maluku tahun 2020 berikut ini.

Tabel 2
Kinerja Kementerian Hak Asasi Manusia Kanwil Maluku

Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
	Jum.	%	Jum.	%	Jum.	%
Pendidikan dan pelatihan menambah pengetahuan tentang pekerjaan.	20	100 %				
Pendidikan dan pelatihan membuat lebih trampil dalam bekerja	15	75 %	5	25 %		
Pendidikan dan pelatihan menghilangkan rasa takut ketika melakukan tugas yang baru	13	65 %	7	35 %		
Pendidikan dan pelatihan membantu saya membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan lebih efektif.	14	70 %	6	30 %		

Sumber : LAKIP KemenkumHam Kanwil Maluku

Tabel 1.2 menunjukkan capaian kinerja KemenkumHam Kanwil Maluku tahun 2020, pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa hanya 1 program yaitu Pemajuan Hak Asasi yang realisasinya mencapai 100%. Sedangkan untuk program Peningkatan dan Penegakan Hukum Keimigrasian, penyelenggaraan kekayaan intelektual dan program Administrasi Hukum Umum realisasinya hanya sekitar 60% dan Program lainnya sekitar 80-90 %. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada KemenkumHam Kanwil Maluku belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Maluku.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Sunyoto (2012), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Wibowo (2007) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2009) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Dharma (2018) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Terdapat indikator Kompetensi menurut Edison *et al.* (2017) menjelaskan bahwa untuk memenuhi masalah kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- Pengetahuan (Knowledge)
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- Keahlian (Skill)
Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- Sikap (Attitude)
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2009) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut pendapat dari Moehariono (2012) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terurut, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tidan tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap semua karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

3. METODOLOGI

Menurut Sugiono (2012), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu. Penelitian yang penulis lakukan ini berlokasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Maluku yang berlokasi di Jl. Sultan Babullah No. 17-18 Ambon.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

1. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka misalnya berbentuk kata, kalimat, atau gambar
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil adalah pegawai kantor wilayah kementerian Hukum dan HAM Maluku sebanyak 131 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Anggota Populasi

e = presentase Kelonggaran (0,1 atau 10%)

Apabila jumlah popuasi (N) = 131 dan e=0,1 maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,1^2)} = 57$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang.

Intrumen penelitian merupakan alat yang digunakan peneliti dalam memperoleh data suatu penelitian. Dalam penelitian ini data yang diambil dari Kantor Kementerian Wilayah Hukum dan HAM Maluku , kemudian akan diolah dengan menggunakan beberapa teknik atau metode uji statistik antara lain:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat di laporkan oleh peneliti, Tujuan uji validasi ini adalah untuk menguji keabsahan instrument penelitian yang hendak disebarakan. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment, untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sarwono (2006), menyatakan bahwa suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Lebih lanjut Hasan (2002), menyatakan bahwa pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor tiap item pernyataan dengan skor setiap variabel. Suatu item pernyataan termasuk kedalam kriteria valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel atau nilai $r > 0,5$ (Sugiyono, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrument yang ada. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpa. Suatu instrumen adalah reliabel jika nilai Cronbach alpa lebih besar daripada 0,6 (Arikunto, 2006).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan $r_{hitung} > 0.256$ instrumen tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60.

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha

keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0.60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya

Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji - t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen dengan thitung > 1.672 . Hasil dari dilakukannya uji - t statistik, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Analisis Regresi Liner Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.872	3.187		6.863	0.000
	Kompetensi	0.417	0.116	0.436	3.588	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data

Hipotesis menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai thitung sebesar 3.588 > 1.672 atau pada nilai signifikan 0.001 < 0.05 . Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa hipotesis ini didukung.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.9 di atas, maka dapat diperoleh persamaan:

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pelatihan & pendidikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.872	0.761	0.757	1.776

Hasil Olah data SPSS

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R Square* adalah atau sekitar 76,1%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (Kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 76,1% sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Maluku. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan setelah itu diuji dan dianalisis dengan

menggunakan software SPSS versi 21.0. Sesuai hasil olah data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak yaitu perempuan dengan persentase sebesar 53% dan yang paling sedikit yaitu laki-laki dengan persentase sebesar 47%. Karakteristik responden berdasarkan umur yang paling banyak yaitu responden yang berusia 25-35 tahun dengan persentase sebesar 54%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang berumur >45 tahun dengan persentase sebesar 14%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu S1 dengan persentase sebesar 86%, dan yang paling sedikit yaitu SMA dan

S2 dengan masing-masing persentase sebesar 7%.

Hasil penelitian melalui analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut:

$$Y = 21.872 + 0.417X$$

Dimana:

a = 21.872 merupakan konstanta dan angka tersebut menunjukan kinerja pegawai bila pendidikan dan pelatihan diabaikan

b = 0.417 merupakan koefisien arah artinya jika pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah proporsional.

Dalam hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Wibowo (2007) 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. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikan adalah $0.001 < 0.05$ dengan nilai thitung sebesar 3.588. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil pengujian analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan: $Y = 21.872 + 0.417X$
2. Hasil uji hipotesis variabel kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} > 0.256$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Maluku.
3. Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,761 berarti variabel bebas yaitu pelatihan & pendidikan mampu menjelaskan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 76,1% sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, indikator memperbaiki sikap melalui Kompetensi

perlu menjadi perhatian karena tanggapan responden dengan nilai terendah adalah Pengetahuan yang diikuti membuat pegawai lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas. Sedangkan untuk variabel kinerja yang harus menjadi perhatian adalah Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan saya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh saran sebagai berikut:

- a. Secara umum yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan:
 1. Mengupayakan agar keahlian yang dimiliki membuat pegawai lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, mampu bekerja sama dengan rekan maupun atasan serta dapat meningkatkan semangat kerja.
 2. Sebaiknya dalam melakukan kegiatan pemberian Pengetahuan kepada pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Maluku harus benar-benar memperhatikan metode dan materi yang diberikan agar pegawai mampu menyerap ilmu secara teoritis maupun praktis terutama untuk diklat Teknis.
 3. Lebih memperhatikan Pendidikan tiap-tiap pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian dibidangnya masing-masing.
 4. Mengupayakan untuk meningkatkan mutu pengetahuan yang didapat agar pegawai yang mengikuti diklat dapat memperbaiki pengetahuan dan kemampuan berpikir sehingga dalam pelaksanaan tugas pegawai dapat melaksanakannya dengan lebih baik serta mampu mengeluarkan gagasan-gagasan baru.
- b. Secara umum untuk memperbaiki kinerja pegawai :
 1. Mengupayakan agar pegawai dapat menyelesaikan masalah yang terjadi didalam pekerjaan dengan lebih baik
 2. Mengupayakan agar kinerja pegawai dapat meningkat dari waktu ke waktu
 3. Mengupayakan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat/sesuai dengan target yang telah ditentukan.
 4. Mengupayakan agar pegawai memiliki rasa inisiatif untuk lebih berkembang dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri S., Muhdarina dan Fitra A., 2010, *Lempung A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A, Muri Yusuf. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana: Jakarta.
- Arifin, Muhammad dan Ekayati, R. (2019). *E-Learning Berbasis Edmodo*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bachrun, Saifuddin. 2011. *Menghitung Tunjangan, Insetif, Bonus dan Fasilitas Dalam Praktek*. Jakarta: PP Manajemen
- Coquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizationa Behavior*. New York : Mc. Graw Hill.
- Danang, Sunyonto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S MBS 1001311 Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Daulay, D. Dkk. (2017). *Manajemen*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Dhama. (2018) *Manajemen Kinera : Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Edison, et.al, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Bandung*: Alfabeta.
- Farhaini Putri (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjungbalai*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodelogi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta. Ghalia Indonesi.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pramulargo Eigis Yani. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Program Study Manajemen Perpajakan.
- Pratama Muhammad Farid. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali/Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammdiyah Palembang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Rahayu Ella. 2020. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu Kitab Undang-Undang
- Sugiono. 2014 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian Praktik Penilitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Suriati. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammdiyah Makassar.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja Edisi kelima*. Depok PT Raja Grafindo Persada
- Yusuf. (2015). *Motede Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Kencana : Jakarta
- Zohar, Danah. Marshal, Ian (2000). *Spiritual Intellegence : The Ultimate Intellegence*. London. Bloomsburry Publishing.

