

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I
KHUSUS MEDAN (STUDI KOMPARATIF PEGAWAI LULUSAN
AKADEMI DENGAN NON AKADEMI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)

Program Manajemen



Oleh :

CHINDY WIDYAYUNINGSIH JUMADI

1405160797

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CHINDY WIDYAYUNINGSIH JUMADI
N P M : 1405160797
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI
KELAS I KHUSUS MEDAN (STUDI KOMPARATIF PEGAWAI
LULUSAN AKADEMI DENGAN NON AKADEMI)

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Penguji II

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : CHINDY WIDYAYUNINGSIH JUMADI
N.P.M : 1405160797
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN (STUDI
KOMPARATIF PEGAWAI LULUSAN AKADEMI
DENGAN NON AKADEMI)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Chindy Widyayuningsih Jumadi
NPM : 1405160797
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 26 Maret 2018

Pembuat Pernyataan

 
Chindy Widyayuningsih Jumadi

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSRTAK

CHINDY WIDYAYUNINGSIH JUMADI, 1405160797 Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan (Studi Komparatif Pegawai Lulusan Akademi Dengan Non Akademi). Skripsi. 2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai lulusan akademi ddengan non akademi Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dengan populasi pada penelitian ini seluruh yang berjumlah 176 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel dengan menggunakan teknik *accidental sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 92 pegawai, dengan pengawai akademi sebanyak 42 pegawai dan non akademi sebanyak 50 pegawai .

Perbandingan kinerja pegawai antara pegawai akademi dan non akaedmi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan menunjukkan ada perbedaan, dengan nilai rata-rata perbedaan untuk pegawai akademi 44.8254, sedangkan yang non akademi sebesar 42,1667 dengan selisih nilai rata-rata sebesar 2.6587.

Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai akademi dan non akademi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan nilai perolehan $t_{hitung} (5,644) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alam, dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas izin, rahmat serta hidayahNya, penulisan skripsi Penelitian yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan (Studi Komparatif Pegawai Lulusan Akademi dengan Non Akademi”** dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat Program Strata 1 pada Jurusan Ekonomi Manajemen dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi penelitian ini disusun berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, diskusi, dan keterlibatan langsung dalam proses pelaksanaan yang dilaksanakan.

Penulis menyadari, berhasilnya studi dan penyusunan skripsi Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan semangat dan do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan, sehingga sepatutnya pada kesempatan ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, Ibunda tercinta Juwita Budi dan Ayahanda tersayang Peltu CPM Aryoko Jumadi yang telah memberikan segala kasih sayang kepada saya, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap saya, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dra. Roswita Hafni, M.Si. selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan dalam menyusun Skripsi Penelitian.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak Fery Monang Sihite, S.H., M.H selaku Kepala Kantor Imigrasi dan juga seluruh staff dan pegawai yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
8. Buat sahabat seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya.

Akhir kata semoga skripsi Penelitian ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan pengetahuan bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret

2018 Penulis,

Chindy Widyayuningsih Jumadi

Npm : 1405160797

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian Kinerja... ..	9
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Indikator Kinerja	13
2. Kompetensi	15
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	16
c. Indikator Kompetensi	18
3. Motivasi... ..	19
a. Pengertian Motivasi	19

b.		Faktor-faktor Yang	21
	Mempengaruhi Motivasi		
c.		Indikator Motivasi	22
4.		Pelatihan.....	23
a.		Pengertian Pelatihan...	23
b.		Faktor-faktor Yang	24
	Mempengaruhi Pelatihan		
c.		Indikator Pelatihan	26
5.		Pengertian Akademi	27
	dan Non Akademi.....		
6.		Akademi Imigrasi.....	29
a.		Profil Akademi	29
	Imigrasi...		
b.		Sistem Pendidikan...	30
	B. Kerangka Konseptual		36
	C. Hipotesis		38
	BAB III METODE PENELITIAN		39
	A. Pendekatan Penelitian		39
	B. Definisi Operasional		39
	C. Tempat dan Waktu Penelitian		41
	D. Populasi dan Sampel.....		42
	E. Teknik Pengumpulan Data		43
	F. Teknik Analisis Data		48
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
	A. Gambaran Umum Penelitian		50
	B. Hasil Penelitian		51

B. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Tabel I.1	Program Kinerja Pegawai Lulusan Akademi.....	3
Tabel I.2	Program Kinerja Pegawai Lulusan Non Akademi.....	4
Tabel I.3	Nilai Capaian Kinerja Pegawai Lulusan Akademi	4
Tabel I.4	Nilai Capaian Kinerja Pegawai Lulusan Akademi	5
Tabel III.1	Definisi Variabel	39
Tabel III.2	Waktu Penelitian	42
Tabel III.3	Populasi dan Sampel	43
Tabel III.4	Skala Likert	44
Tabel III.5	Uji Validitas Kinerja Pegawai Akademik	45
Tabel III.6	Uji Validitas Kinerja Pegawai Non Akademik	46
Tabel III.7	Uji Reability	48
Tabel IV.1	Skala Likert.....	51
Tabel IV.2	Deskripsi Tanggapan Kompetensi.....	53
Tabel IV.3	Deskripsi Tanggapan Motivasi.....	55
Tabel IV.4	Deskripsi Tanggapan Pelatihan.....	57
Tabel IV.5	Deskripsi Tanggapan Kompetensi.....	59
Tabel IV.6	Deskripsi Tanggapan Motivasi.....	61
Tabel IV.7	Deskripsi Tanggapan Pelatihan.....	63
Tabel IV.8	Hasil Uji Komparatif Kinerja Pegawai.....	65
Tabel IV.9	Hasil Uji Komparatif Kinerja Pegawai.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2	Kerangka Konseptual	38
Gambar III.1	Distribusi Kurva Normal	49
Gambar IV.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar IV.2	Berdasarkan Usia	52
Gambar IV.3	Distribusi Kurva Normal.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Medan. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi Negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia. Imigrasi mempunyai peran penting dan strategis terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu Surat Perjalanan Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor; fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian; dan sistem teknologi keimigrasian.

Namun dibalik pencapaian tersebut terdapat pegawai yang memiliki perbedaan kompetensi karena adanya latar belakang yang berbeda dari pegawai lulusan akademi imigrasi dengan pegawai non akademi atau juga disebut pegawai yang mengikuti tes masuk Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sasaran yang ingin dicapai dari konsep kompetensi yaitu, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang menjadi bagian dari munculnya kompetensi seseorang. Karena karakteristik suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu keadaannya berbeda-beda, maka kompetensi yang dituntut oleh masing-masing jabatan dalam organisasi akan berbeda-beda pula.

Setinggi apapun kompetensi atau kewenangan yang dimiliki oleh seseorang di dalam melaksanakan kewenangan tersebut, nilai manusia harus menjadi perhatian utama. Setiap profesi dalam jabatan tertentu akan memiliki karakter tertentu yang akan menjadi landasan bagi pencapaian efektivitas organisasi dalam menentukan visi dan misi yang ingin dicapai. Pegawai lulusan akademi imigrasi disebut juga sebagai pejabat imigrasi karena pegawai yang lulus dari akademi langsung mendapat jabatan di kantor imigrasi seluruh Indonesia. Pejabat imigrasi sangat berperan penting dalam kantor imigrasi guna memenuhi kebutuhan teknis keimigrasian yang professional, berwibawa dan berwawasan global. Maka dari itu pegawai lulusan akademi memiliki kompetensi yang lebih dibandingkan pegawai non akademi dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dengan kebijaksanaan yang dimilikinya. Tak kalah penting dengan pejabat imigrasi, pegawai yang bekerja di kantor imigrasi melalui jalur tes masuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peran yang sangat strategis yaitu agen pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

Tidak hanya dengan memiliki kompetensi yang tinggi agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, motivasi berprestasi juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk selalu berjuang bekerja habis-habisan untuk mencapai kesuksesan. Selanjutnya Menurut

Tri (2004, hal 133), motivasi berprestasi berupa kecenderungan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan, dan melakukan kegiatan yang mengarah pada kesuksesan atau kegagalan. Membahas mengenai motivasi berprestasi tentu tidak lepas dengan kata motif. Motivasi berprestasi yang diberikan kepada pegawai lulusan akademi adalah agar selalu lebih suka bertindak daripada berdiam diri, produktif dan penuh inisiatif. Melalui motivasi berprestasi itulah kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik lagi dari hari ke hari.

Berikut adalah program untuk pencapaian kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Tabel I-1

Program Untuk Pencapaian Kinerja Pegawai Lulusan Akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

NO.	PROGRAM
1.	Pendidikan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Pusdik Reskrim POLRI.
2.	Pelatihan <i>Document Fraud</i> (Dokumen Palsu).
3.	Bea siswa kerjasama dengan DIMA (Australia) sejauh ini program ini telah menghasilkan 6 orang alumni dalam <i>Master of Public Administration</i> (lulusan AIM 4 dan 5) sedangkan program yang sedang berjalan untuk alumni AIM 6 dan 7 sebanyak 6 orang.
4.	Bea Siswa dengan Pihak Taiwan Police Academy, sejauh ini telah menghasilkan 1 alumni dari AIM 5 dan yang sedang berjalan untuk alumni AIM 4 sebanyak 1 orang.
5.	Program Bea Siswa rintisan gelar S1 dan S2 kerjasama dengan Universitas

	Indonesia dan Universitas Padjadjaran.
6.	Pelatihan – pelatihan yang menunjang teknis keimigrasian.

Sumber : data kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Tabel I-2

**Program Untuk Pencapaian Kinerja Pegawai Non Akademi di Kantor
Imigrasi Kelas I Khusus Medan**

NO.	PROGRAM
1.	Kerjasama antar instansi pemerintah/ swasta/ lembaga terkait
2.	Peningkatan kualitas pelayanan public
3.	Bimbingan teknis dan diklat
4.	Operasional pelayanan hukum di bidang keimigrasian
5.	Penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan kantor
6.	Pemeliharaan perangkat pendukung IT

Sumber : data kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Untuk menggambarkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran ini telah disepakati suatu skala pengukuran ordinal pencapaian kinerja sebagai berikut :

Tabel I-3
Klasifikasi Nilai Capaian Kinerja
Pegawai Lulusan Akademi

Klasifikasi Nilai	Predikat
Lebih dari 80%	Sangat baik
70%-79%	Baik
60%-69%	Sedang
50%-59%	Kurang baik
Kurang dari 50%	Buruk

Sumber : data kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Tabel I-4

**Klasifikasi Nilai Capaian Kinerja
Pegawai Non Akademi**

Klasifikasi Nilai	Predikat
Lebih dari 80%	Sangat baik
70%-79%	Baik
60%-69%	Sedang
50%-59%	Kurang baik
Kurang dari 50%	Buruk

Sumber : data kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari data pada tabel I-1 dan I-2 diatas dapat dilihat motivasi berprestasi yang diberikan kepada pegawai lulusan akademi tidak sama seperti pegawai non akademi, tetapi dengan perbedaan motivasi berprestasi itu pegawai non akademi tetap dapat memberikan pencapaian kinerja yang baik terhadap kantor imigrasi.

Pelatihan yang ditawarkan kepada pegawai lulusan akademi juga berbeda dengan pegawai non akademi. Kepada pegawai lulusan akademi pelatihan yang ditawarkan merupakan kegiatan pengaplikasian dilapangan yang dapat tolak ukur kemampuan dan dominasi pengetahuan akademik. Seperti yang kita ketahui bahwa imigrasi adalah garda terdepan sebagai penjaga pintu gerbang negara, artinya bahwa imigrasi adalah pihak pertama yang akan menerima kedatangan orang asing dari luar negeri. Untuk bisa menjaga pintu gerbang negara Indonesia ini secara baik, dibutuhkan tenaga-tenaga profesional yang dihasilkan dari pelatihan-pelatihan yang bisa mengembangkan kemampuan taruna. Berikut diberikan di bidang pelatihan adalah pelatihan Bahasa Asing seperti Bahasa

Inggris, Bahasa Mandarin, Bahasa Jepang dan Bahasa Belanda. Untuk mendalami bidang Teknologi dan Informasi, taruna diberikan pelatihan Komputer oleh dosen yang berkompeten di bidangnya. Di bidang ketahanan diri, taruna diberikan pelatihan Bela Diri Karate serta Tae Kwon Do. Sedangkan di bidang kekuatan fisik yaitu berupa Senam, Kesamaptaan, *Volley* dan Tennis. Tidak hanya di bidang kekuatan fisik saja, taruna pun diberikan pelatihan yang dapat melatih keseimbangan ritme tubuh yaitu dengan diberikannya pelatihan dansa internasional seperti cha-cha, salsa, dan lainnya yang berguna bagi kemampuan taruna di dalam dunia pergaulan internasional.

Berdasarkan data dan uraian yang telah diuraikan di atas perbedaan kompetensi, motivasi berprestasi dan pelatihan yang ditawarkan dan dilaksanakan hanya berlaku pada pegawai lulusan akademi, sedangkan pegawai yang non akademi belum dan ada yang tidak dilaksanakan.

Dari paparan diatas, kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan mungkin ada perbedaannya sehingga perlu dilakukan penelitian. Selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk proposal yang berjudul: **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan (Studi Komparatif Pegawai Lulusan Akademi dengan Non Akademi)”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Antara pegawai lulusan akademi dengan non akademi memiliki perbedaan kompetensi.

2. Adanya perbedaan motivasi berprestasi sehingga terjadi perbedaan kinerja pada pegawai lulusan akademi.
3. Pelatihan yang ditawarkan pimpinan kepada lulusan akademi dengan non akademi berbeda.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus maka perlu adanya pembatasan masalah. Fokus penelitian ini hanya terbatas pada pegawai lulusan akademi dan pegawai non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dan variable penelitian ini adalah kinerja pegawai (studi komperatif) atas pegawai.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah ada perbedaan kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas, serta sebagai sarana bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapat di perkuliahan.

b. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Sebagai masukan pada kantor imigrasi agar lebih meningkatkan kompetensi dan pelatihan kepada semua pegawai yang lebih baik lagi. c.

Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dan perbandingan untuk penyusunan penelitian yang selanjutnya pada waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Mangkunegara (2009, hal 18) menyatakan pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Menurut Sedarmayanti (2011, hal 260) mengungkapkan bahwa, “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti 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).”

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012, hal 95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Samsudin (2005, hal 159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Sutrisno (2010, hal 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu

organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009, hal 549) :

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

1) Kompetensi

Konsep kompetensi telah muncul menjadi sesuatu yang penting karena kompetensi secara esensial berhubungan dengan kinerja. Menurut Abdullah (2014, hal 51), kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

2) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003, hal 267) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

3) Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Menurut Simamora (2004, hal 274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

4) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

5) Otoritas (wewenang)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

6) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

7) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009, hal 75) yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Istilah *competencies*, “*competence*” dan “*competent*” yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata “*competence*” sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2012, hal 324), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Thoha (2003, hal 154) menyatakan “kompetensi merupakan salah satu unsure kesiapan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Dengan memperhatikan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparatur sangat menentukan keberhasilan suatu program.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Wibowo (2007, hal 126) menyatakan sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Ketrampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3) Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

6) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008, hal 28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1) Pengetahuan (knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa computer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (skill)

Suatu usaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

3) Sikap (attitude)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala

tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relative berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti „menggerakkan” (to move). Menurut Oemar Hamalik (2011, hal 158) “motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction”. “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Menurut Sanjaya (2006, hal 29) yakni “Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu”. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman (2011, hal 73) “Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”.

Marno dan Idris (2008, hal 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Hamzah B. Uno (2008, hal 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu, Hasibuan (2003, hal 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2003, hal 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja pegawai adalah sesuatu yang mendorong seorang pegawai untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-

tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai pegawai di kantor imigrasi demi mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Ardana, dkk. (2008, hal. 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
 - a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi;
 - b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sedarmayanti (2001, hal 67) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan

- 3) Kemajuan/kenaikan pangkat
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Kemungkinan untuk tumbuh
- 6) Tanggung jawab

c. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010, hal 93) :

- 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat

menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Rachmawati (2008, hal 110), Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Nawawi (2006, hal 208), Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/ atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mondy (2008, hal 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1) Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

3) Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

5) Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

c. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal 62), diantaranya :

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

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

3) Materi

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

4) Metode Yang Digunakan

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

5) Kualifikasi Peserta

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

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang

berhubungandengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampumenggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (Banyaknya Sesi)

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

5. Pengertian Akademi dan Non Akademi

Akademis secara bahasa berasal dari kata akademi yang berarti lembaga pendidikan tinggi setingkat universitas, institute, atau sekolah tinggi. Akademis adalah kata sifat yang menunjukkan sesuatu yang bersifat ilmiah dan berhubungan dengan ilmu pengetahuan. Sesuatu yang berdasarkan teori-teori yang telah diuji kebenarannya dan bersifat objektif.

Biasanya istilah ini sering digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam bidang ilmu pengetahuan tertentu. Pendek kata, **pengertian akademis** adalah kemampuan yang dapat diukur secara pasti karena ilmu pengetahuan itu sendiri bersifat pasti dan dapat diuji kebenarannya. Ukurannya bisa berupa nilai ataupun yang seringkali disebut prestasi akademik.

Sobur (2006, hal 91), Pengertian prestasi akademik adalah kemampuan, kecakapan dan prestasi yang didapatkan seseorang dimana kemampuan tersebut dapat bertambah dari waktu ke waktu karena adanya proses belajar dan bukan disebabkan

karena proses pertumbuhan. Prestasi akademik ini dapat dinilai ataupun diukur dengan menggunakan tes yang baku atau tes yang sudah ada standarnya.

Kebalikannya ada juga istilah non akademis. **Pengertian non akademis** adalah segala sesuatu diluar hal yang bersifat ilmiah dan tidak terpaku pada satu teori tertentu. Berbeda dengan kemampuan akademis, kemampuan nonakademis seseorang sulit diukur secara pasti karena tidak ada salah dan benar di dalamnya. Misalnya seperti seni melukis dimana tidak ada ukuran salah dan benar di dalamnya karena keindahan sebuah lukisan bisa berbeda-beda tergantung orang yang melihatnya. Seperti lukisan abstrak yang terkadang hanya bisa dipahami keindahannya oleh sebagian orang.

Akademik berkaitan dengan kegiatan formal yang diadakan sebuah institusi atau lembaga tertentu dengan syarat tertentu pula contohnya sekolah dan universitas. Sedangkan non akademik adalah kegiatan non formal dimana kita bisa mendapatkan kemampuan-kemampuan dari mana saja tidak harus dari lembaga institusi tertentu. Contohnya adalah kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Kemampuan akademis seseorang sering diidentikkan dengan kecerdasan otak kiri karena berhubungan dengan logika. Sementara kemampuan nonakademis diidentikkan dengan kecerdasan otak kanan yang lebih mengandalkan rasa, kreatifitas, emosi, imajinasi dan lain-lain. Keduanya sama-sama penting dioptimalkan dalam diri seseorang karena sangat berguna dalam kehidupan.

Kemampuan akademis yang mumpuni tanpa diikuti kemampuan nonakademis yang baik tidak bisa menjamin keberhasilan seseorang. Contohnya seperti seseorang yang sudah bertahun-tahun menjadi karyawan biasa padahal secara akademis

kemampuannya sangat bagus. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya kreatifitas dan kemampuan organisasi dari orang tersebut sehingga belum bisa dipercaya untuk menjadi pemimpin.

6. Akademi Imigrasi

a. Profil Akademi Imigrasi

Akademi Imigrasi (AIM) adalah suatu pendidikan tinggi kedinasan di lingkungan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan pendidikan profesional kedinasan, terutama diarahkan pada penerapan keahlian, dan ilmu pengetahuan di bidang keimigrasian. Setelah melalui beberapa proses yang cukup panjang, kini AIM telah bertransformasi menjadi Politeknik Imigrasi (Poltekim).

Poltekim saat ini di komandoi oleh seorang direktur bernama Ibu Pramella Yunidar Pasaribu memiliki Visi yakni menjadikan SDM (Sumber Daya Manusia) Imigrasi yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Sedangkan Misinya menanamkan nilai-nilai kejuangan sehingga terbentuk sikap pembiasaan untuk beribadah, berakhlak mulia, belajar terus menerus, berkarya, bermanfaat, bersahaja, dan bersih hati. Visi dan Misi AIM tersebut diarahkan dalam rangka mencapai tujuan pembentukan AIM yaitu mencetak kader pimpinan di lingkungan Direktorat Jendral Imigrasi dan Kementerian Hukum dan HAM RI masa depan dimana lulusannya kelak akan ditempatkan di seluruh kantor imigrasi di Indonesia dan atau di perwakilan imigrasi di luar negeri.

b. Sistem Pendidikan

Sekarang proses pendidikan di Politeknik Imigrasi sudah berubah drastis. Sebab adanya peningkatan strata menjadi Diploma IV. Tidak hanya itu, Politeknik Imigrasi juga terbagi menjadi 3 program studi, yaitu Hukum Keimigrasian, Administrasi Keimigrasian, dan Manajemen Teknologi Keimigrasian.

Proses ini diawali dengan latihan dasar kesamaptaan, yaitu rangkaian kegiatan yang ditujukan buat pembentukan dasar mental, fisik, dan kedisiplinan para calon taruna. Pelatihan pendidikan dasar tersebut berlangsung selama 30 hari dengan supervisi langsung dari Korps Marinir yang merupakan salah satu komando primer TNI Angkatan Laut atau juga dari Korps Brimbo (Brigade Mobil) Kepolisian Republik Indonesia.

Kegiatan latihan dasar kesamaptaan di Akademi Imigrasi dirangkaikan dengan masa basis, yaitu masa persiapan dan sosialisasi kehidupan taruna kepada calon taruna. Masa ini berlangsung selama tiga bulan dan bertempat di pusat pendidikan dan latihan milik Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia.

Di dalam pola pendidikan, Politeknik Imigrasi menggunakan pola sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia Nomor: M.08-DL.01-05 Tahun 2000 tentang Panduan Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan pada Akademi Imigrasi atau yang dikenal dengan istilah “jarlatsuh”, yaitu singkatan dari pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan yang masing-masing memiliki bobot 50 %, 20 %, dan 30 %.

1) Pengajaran

Pengajaran, merupakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas dengan tujuan memperoleh, memperluas, dan memperdalam ilmu dan pengetahuan akademik. Bentuknya dapat berupa kuliah, ceramah, atau instruksi. Metode pedagogi ini menitikberatkan aspek kecerdasan dan kemampuan intelektual dengan bobot nilai 50%.

Pendidikan yang didapat oleh para taruna meliputi Mata Kuliah Dasar Umum, Mata Kuliah Dasar Khusus, Mata kuliah Keahlian dan Mata Kuliah Keterampilan untuk bidang ilmu hukum, sosial dan tentunya materi teknis Keimigrasian. Di bidang ini taruna diajarkan untuk bisa belajar baik secara perorangan maupun berkelompok.

Dengan kerjasama yang baik diantara anggota kelompok belajar itu, tentunya dapat meningkatkan wawasan dan menambah pengetahuan para taruna serta mempermudah proses transformasi ilmu.

Setiap tahunnya, taruna Akademi Imigrasi melakukan kegiatan praktek di lapangan, baik di kantor-kantor imigrasi ataupun Tempat Pemeriksaan Imigrasi. Tahap I yang dilakukan pada akhir semester II ialah Praktik Pengenalan Lapangan, disingkat PPL. Tahap II yang dilakukan pada akhir semester IV ialah Praktik Kerja Lapangan, disingkat PKL. Tahap III yang dilakukan pada akhir semester VI ialah Kuliah Kerja Nyata, disingkat KKN. Hal ini merupakan suatu langkah penting yang harus dilaksanakan oleh taruna Akademi Imigrasi sebagai awal bagi taruna untuk mengenal dunia pekerjaan yang akan digeluti di masa yang akan datang.

Di setiap awal dari semester baru, dilaksanakan acara yudisium yaitu peresmian bagi taruna untuk melangkah menuju semester yang baru. Disini

disebutkan taruna-taruna yang berprestasi dan masuk ke dalam peringkat 10 terbaik. Hal ini menjadi suatu cambuk dan motivator bagi taruna yang lain agar dapat meningkatkan prestasi belajarnya di semester yang akan datang.

Akhir dari masa pendidikan di bidang pengajaran ini adalah dengan diadakannya sidang Karya Tulis Akhir bagi taruna tingkat 3. Di dalam sidang ini, taruna wajib memaparkan hasil tulisan yang telah dibuat dan mempertahankan pendapatnya di hadapan tim dosen penguji. Hal ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat bagi kelulusan taruna dari Akademi Imigrasi sehingga kemudian bisa diwisuda untuk menjadi seorang Pejabat Imigrasi.

2) Pelatihan

Pelatihan, merupakan kegiatan pengaplikasian teori di lapangan yang dapat dijadikan tolak ukur kemampuan dan dominasi pengetahuan akademik. Metode pedagogi ini menitikberatkan aspek keterampilan dan profesionalisme dengan bobot nilai 20%.

Seperti yang kita ketahui bahwa imigrasi adalah garda terdepan sebagai penjaga pintu gerbang negara, artinya bahwa kita adalah pihak pertama yang akan menerima kedatangan orang asing dari luar negeri. Untuk bisa menjaga pintu gerbang negara Indonesia ini secara baik, dibutuhkan tenaga-tenaga profesional yang dihasilkan dari pelatihan-pelatihan yang bisa mengembangkan kemampuan taruna. Yang diberikan di bidang pelatihan adalah pelatihan Bahasa Asing seperti Bahasa Inggris, Bahasa Mandarin, Bahasa Jepang dan Bahasa Belanda. Untuk mendalami bidang Teknologi dan Informasi, taruna diberikan pelatihan Komputer oleh dosen yang berkompeten di bidangnya. Di bidang ketahanan diri, taruna diberikan pelatihan

Bela Diri Karate serta Tae Kwon Do. Sedangkan di bidang kekuatan fisik yaitu berupa Senam, Kesamaptaan, *Volley* dan Tennis. Tidak hanya di bidang kekuatan fisik saja, taruna pun diberikan pelatihan yang dapat melatih keseimbangan ritme tubuh yaitu dengan diberikannya pelatihan dansa internasional seperti cha-cha, salsa, dan lainnya yang berguna bagi kemampuan taruna di dalam dunia pergaulan internasional.

3) Pengasuhan

Pengasuhan, merupakan kegiatan pembimbingan dan pengasuhan yang bertujuan menanamkan, memantapkan, dan mengamalkan nilai-nilai budaya bangsa. Metode pedagogi ini menitikberatkan aspek mental dan kepribadian dengan bobot nilai 30%.

Bidang ini merupakan satuan pelaksana pendidikan dalam proses pembentukan kepribadian. Bidang pengasuhan ini mengajarkan taruna untuk memiliki kemampuan bertanggung jawab, kerjasama, disiplin, percaya diri dan kemampuan untuk mengendalikan diri. Di bawah asuhan para pembina, taruna diarahkan untuk bisa membentuk kepribadian yang lebih baik lagi melalui pembinaan mental ideologi, pembinaan watak, pembinaan jiwa korsa, pembinaan fisik serta yang penting adalah pembinaan rohani. Untuk dapat melatih sikap-sikap seperti itu, di Akademi Imigrasi dibentuk organisasi ketarunaan seperti Badan Perwakilan Taruna (BPT) sebagai badan tempat menampung seluruh aspirasi taruna dan yang menjadi jembatan di antara taruna dan pembina. Organisasi lain yaitu Senat Taruna, sebagai organisasi yang melaksanakan berbagai kegiatan baik internal maupun eksternal sebagai tempat untuk menyalurkan ide serta kreatifitas taruna. Disamping itu ada juga

Pasukan Khusus Taruna yang biasa dikenal dengan julukan Passustar yang beranggotakan 12 orang taruna. Passustar ini sebagai cerminan taruna yang selalu melakukan berbagai kegiatan seremonial seperti pasukan pengibar bendera, pasukan pedang pora untuk pernikahan, pasukan pengusung jenazah dan berbagai kegiatan lainnya. Semua organisasi ketarunaan ini digerakkan oleh taruna itu sendiri dibawah pengawasan pembina serta izin dari Direktur Akademi Imigrasi. Organisasi-organisasi tersebut menjadi jembatan bagi seluruh taruna untuk bisa menyalurkan aspirasinya dalam beraktifitas dan mengeluarkan kreatifitasnya. Bentuk lain yang bisa digunakan oleh taruna sebagai sarana penyaluran bakat dan kreatifitasnya yaitu dengan bermain musik yang tergabung di dalam korps Bhumi Pura Wira Wibawa. Kelompok musik berbentuk marching band ini biasa bermain untuk acara-acara baik seremonial maupun sebagai hiburan. Pada saat bermain marching band, taruna dituntut kekompakan, kerjasama dan kreatifitasnya didalam memainkan alat musik sehingga bisa tercipta suatu bentuk musikalisasi yang indah.

4) Sarana dan Prasarana

Politeknik Imigrasi berkedudukan di Kampus Pengayoman, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM RI, Jalan Raya Gandul No. 4 Cinere Depok Jawa Barat. Disana Akademi Imigrasi menempati gedung-gedung yang disebut Ksatrian AIM, ksatrian ini mempunyai berbagai fasilitas penunjang pendidikan, seperti wahana olahraga berupa *gym*, lapangan sepak bola, lapangan basket, lapangan voli, lapangan tenis, serta laboratorium bahasa Inggris dan komputer.

Seluruh taruna di Akademi Imigrasi mendapatkan fasilitas loka tinggal berupa asrama. Selain itu, mereka juga mendapatkan seluruh perlengkapan dan atribut taruna seperti PDH (Pakaian Dinas Harian), PDL (Pakaian Dinas Lapangan), PDO (Pakaian Dinas Olahraga), PDU (Pakaian Dinas Upacara), PDP (Pakaian Dinas Pesiar), seragam marching band, topi pet, baret, dan sepatu. Tak hanya itu, seluruh taruna Akademi Imigrasi ini juga berhak atas uang saku yang akan diperoleh setiap bulannya dan pesiar setiap minggunya.

Di Ksatrian AIM sekarang ini terdapat peserta didik yang berstatus taruna berjumlah 179 orang taruna, terdiri dari AIM XVI berjumlah 64 orang, AIM XVII berjumlah 53 orang, dan AIM XVIII berjumlah 62 Orang taruna.

Penerimaan Taruna Akademi Imigrasi angkatan XVIII yang sedang berlangsung proses seleksinya diikuti oleh lebih dari 4 ribu orang yang ingin memperebutkan kursi sebanyak 65 taruna, hal ini menunjukkan bentuk eksistensi dikalangan masyarakat sangat baik.

Pada beberapa waktu lalu juga Akademi Imigrasi harus berbangga karena masuk dalam 10 perguruan tinggi kedinasan terbaik di Indonesia seperti yang dilansir dalam sebuah situs kaskus.com, Akademi Imigrasi menempati peringkat ke-5 terbaik dari perguruan tinggi kedinasan di seluruh Indonesia dibawah Akademi TNI dan Akademi Kepolisian.

Peringkat ke-5 terbaik itu didapat atas prestasi-prestasi yang diperoleh oleh Taruna Akademi Imigrasi seperti juara dalam beberapa cabang olahraga diajang Olimpiade Perguruan Tinggi Kedinasan (OPTK), sumbangsih pemikiran berupa

artikel dalam media cetak (artikel pada koran sindo dan berbagai majalah lainnya), penampilan korps musik pada berbagai *event* penting, dan lain-lain.

B. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai maka dibutuhkan pegawai yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik agar menunjang perkembangan dari perusahaan.

Perbedaan kinerja pegawai antara pegawai lulusan akademi dengan pegawai non akademi

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai itu tentu pegawai harus memiliki kompetensi, motivasi dan pelatihan yang dapat menunjang performa dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di dalam Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan terdapat pegawai yang memiliki latar belakang berbeda yaitu pegawai yang dari lulusan akademi dan pegawai non akademi atau yang melalui jalur pendaftaran CPNS. Pegawai lulusan akademi tentunya telah menjalani pendidikan di Akademi Imigrasi. Proses dalam akademi itu sendiri diawali dengan latihan dasar kesamaptaan, yaitu rangkaian

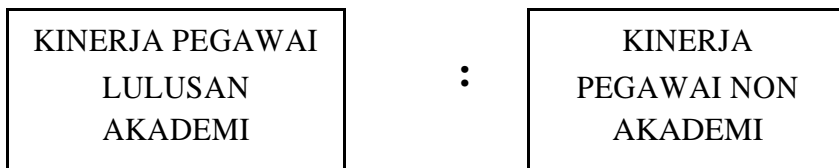
kegiatan yang ditujukan buat pembentukan dasar mental, fisik, dan kedisiplinan. Pola pendidikan yang diberikan kepada taruna adalah pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang memiliki bobot masing-masing.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan penelitian komparatif kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak hasil perhitungan yang diperoleh pada kinerja karyawan kontrak adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka data dinyatakan terdapat perbedaan, sedangkan hasil yang sama juga diperoleh pada kinerja karyawan tetap dalam hasil ujinya karena data berdistribusi normal juga dan hasilnya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap (Bayu Purnama Putra, Djamhur Hamid, Ika Ruhana, 2015).

Lalu dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Instansi Pemerintah di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Studi Komparatif Antara Karyawan dan Karyawati)” bahwa ada perbedaan antara kinerja pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, ternyata kinerja pegawai laki-laki adalah lebih baik daripada kinerja pegawai perempuan.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Adapun kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah :



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang harus diuji kebenarannya.

Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Adanya perbedaan kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu. Pada penelitian ini variabelnya masih mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

Menurut Nazir (2005, hal 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Sementara penelitian komparatif menurut Sugiyono (2012, hal 92) yaitu penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

Tujuan dari penelitian komparatif menurut Arikunto (2006, hal 267) adalah untuk menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, tentang orang, tentang prosedur kerja, tentang ide-ide, kritik terhadap orang lain, kelompok, terhadap suatu ide atau prosedur kerja. Dapat juga membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan-perubahan pandangan orang, grup atau Negara terhadap kasus, terhadap orang, terhadap peristiwa atau terhadap ide-ide.

Jadi penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pentingnya variable yang digunakan dalam penelitian ini dan juga untuk mempermudah pemahaman dan membahas penelitian nantinya. Definisi operasional adalah sebagai berikut :

Tabel III-1

Definisi Operasional

No.	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai	Samsudin (2005, hal 159) menyebutkan bahwa: Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. tanggungjawab	Skala <i>likert</i>
2.	Kompetensi	Menurut Wibowo (2012, hal 324), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	Skala <i>likert</i>

		oleh pekerjaan.		
3.	Motivasi	Malayu S.P Hasibuan (2003, hal 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggungjawab	Skala <i>likert</i>
4.	Pelatihan	Nawawi (2006, hal 208). Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/ atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatih 7. Waktu (banyaknya sesi)	Skala <i>likert</i>

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini digunakan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus

Medan. Hal ini dilakukan untuk membatasi populasi yang akan dilakukan. Waktu

penelitian ini dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Adapun jadwal penelitian dan proses pembuatan proposal sebagai berikut :

Tabel III-2

Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																	
2.	Pengajuan Judul																	
3.	Penyusunan Proposal																	
4.	Bimbingan Proposal																	
5.	Seminar Proposal																	
6.	Sidang Meja Hijau																	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2003, hal 55), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lulusan akademi dan pegawai non akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 16). “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Baiknya kinerja pegawai

lulusan akademi dan non akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. —
+

Penentuan jumlah menggunakan Slovin dimana rumus Slovin adalah $n =$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas error (10%)

Tabel III-3
Populasi dan Sampel

Bidang	Jumlah Populasi	Sampel
Bagian Tata Usaha	22	18
Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian	35	25
Lalu Lintas dan Status Keimigrasian	40	28
Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian	37	27
Pendaratan dan Izin Masuk	44	30
Jumlah	178	128

Sumber : data kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan secara primer dengan cara penyebaran angket (kuesioner). Angket merupakan pengumpulan data dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada 128 pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Adapun angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang terdiri dari 5 opsi jawaban, berikut adalah bentuk dari skala likert.

Tabel III-4

Skala Likert

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumusan untuk mengujinya yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Imam Ghozali (2013, hal 49). Rumus korelasi menurut Sugiyono (2012, hal 182)

adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}}$$

:

r_{xy}

: Item instrument variable dengan totalnya

: Jumlah butir pertanyaan

Keterangan : Skor total pertanyaan

: Jumlah sampel

r_{xy}

x

y

n

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan.

Nilai korelasi item instrumennya akan dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan kriteria dikatakan valid jika nilai $r \leq r_{\text{tabel}}$ dan tidak valid jika nilai $r \geq r_{\text{tabel}}$ atau dengan derajat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai Akademik (X₁)

Variabel Penelitian	Kriteria	Kriteria	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Probabilitas	Hasil
Kinerja Pegawai	Akademik	Kompetensi	0,002	$0,002 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,002	$0,002 < 0,05$	Valid
		Motivasi	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,019	$0,019 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,002	$0,002 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
		Pelatihan	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,002	$0,002 < 0,05$	Valid
			0,007	$0,007 < 0,05$	Valid

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai Non Akademik (X₁)

Variabel Penelitian	Kriteria	Indikator	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Probabilitas	Hasil
Kinerja Pegawai	Non Akademik	Kompetensi	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,009	$0,009 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
		Motivasi	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,006	$0,006 < 0,05$	Valid
			0,003	$0,003 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
		Pelatihan	0,002	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,033	$0,033 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
			0,001	$0,001 < 0,05$	Valid
			0,000	$0,000 < 0,05$	Valid

Berdasarkan tabel III.5 dan tabel III.6 menunjukkan bahwa semua item yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih kecil dari 0,5 ($r \leq 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2013, hal 45), Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto (2013, hal 86).

$$r = \frac{\sum_{i=1}^k \frac{\sigma_{bi}^2}{\sigma^2_{total}}}{k}$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

k: Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_{bi}^2$: Jumlah varians butir
 σ^2_{total} : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefesien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $\geq 0,6$ maka instrument reliabilitas (terpercaya).melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui, apakah instrument tersebut telah reliable dengan melihat nilai *Cronbach's alpha*. Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Suatu koesioner dikatakan reliable jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan data penelitian dinyatakan reliable.

Tabel III.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Kriteria	Indikator	Cronbach Alpha	Hasil
Kinerja Pegawai	Akademik	Kompetensi	0,706	Reliabel
		Motivasi	0,697	Reliabel
		Pelatihan	0,710	Reliabel
	Non Akademik	Kompetensi	0,672	Reliabel
		Motivasi	0,684	Reliabel
		Pelatihan	0,639	Reliabel

Berdasarkan tabel III.7 diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,60. Karena itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95%.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah analisis komperatif yaitu dengan menggunakan ujia 2 rata-rata atau uji beda dengan melakukan yang tidak sama.

1. Hipotesis :

$H_o : \mu_A = \mu_B$ (Tidak ada perbedaan rata-rata kinerja pegawai atas pegawai lulusan akademi dengan non akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan)

$H_a : \mu_A \neq \mu_B$ (Ada perbedaan kinerja pegawai atas pegawai lulusan akademi dengan non akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan)

$$2. \text{ Uji Statistik : } t_{hitung} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_p^2}{n_1} + \frac{s_p^2}{n_2}}} \text{ atau } t_{hitung} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Dimana :

- a. \bar{x}_A = rata-rata kinerja pegawai atas pegawai lulusan akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

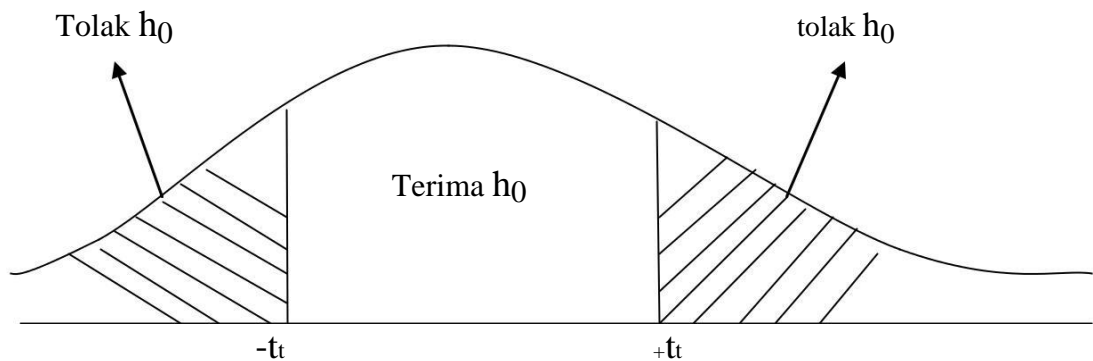
- b. \bar{B} = rata-rata kinerja pegawai atas pegawai non akademi
di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
- c. S_A = standar deviasi kinerja pegawai lulusan akademi
- d. S_B = standar deviasi kinerja pegawai non akademi
- e. n_A = jumlah sampel kinerja pegawai lulusan akademi
- f. n_B = jumlah sampel kinerja pegawai non akademi

Dibandingkan dengan $t_{tabel} = \pm t (\alpha/2, n_A+n_B-2)$ dengan derajat kesalahan

(*significant level*) $\alpha = 5\%$)

3. Kriteria Uji

Terima H_0 , jika $-t_t \leq t_h \leq +t_t$ hal lain tolak h_0 atau dengan kurva distribusi normal.



Gambar III-1 Distribusi Kurva Normal

4. Kesimpulan

Terima atau tolak H_0

Karena penelitian mengolah data dengan menggunakan software maka dikatakan signifikan, jika nilai $\text{sig } n < \text{dari kesalahan } \alpha = 5\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Medan. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi Negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara di dunia

kinerja pegawai lulusan akademi dengan non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan mungkin ada perbedaannya sehingga perlu dilakukan penelitian, hal ini terlihat dari perbedaan kompetensi, motivasi berprestasi dan pelatihan yang ditawarkan dan dilaksanakan hanya berlaku pada pegawai lulusan akademi, sedangkan pegawai yang non akademi belum dan ada yang tidak dilaksanakan

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel kompetensi, 10 pertanyaan untuk variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang disebarkan

ini diberikan kepada 42 akademi dan 50 non akademi sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

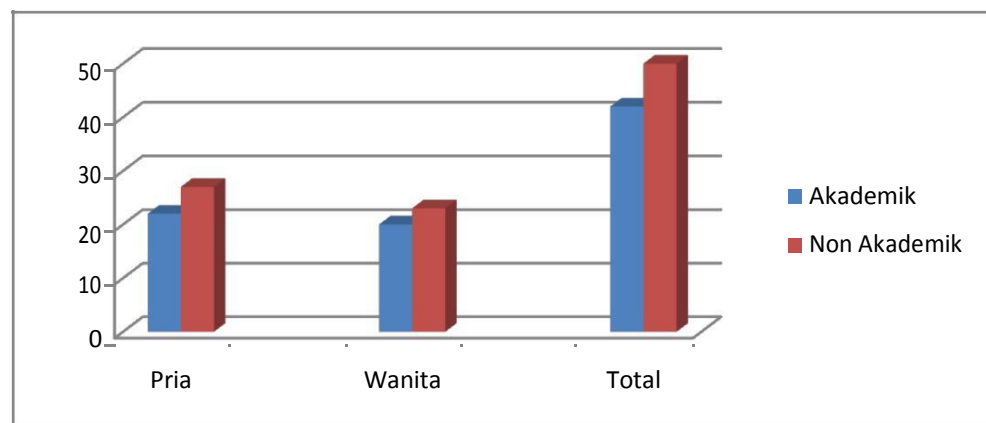
Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi, motivasi, maupun pelatihan.

2. Karakteristik Pegawai

Pengelompokkan pegawai dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

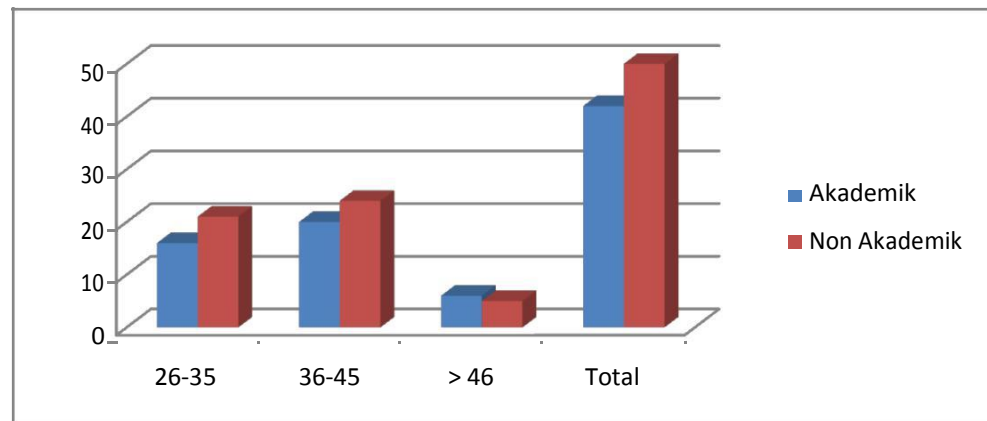


Gambar IV.1
Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Sesuai gambar IV.1 yakni karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi pegawai menurut jenis kelamin yang terbesar untuk akademi maupun non akademi adalah pria dengan jumlah

responden sebanyak 22 orang (52,4%) dan 27 orang (54%) dan wanita sebanyak 20 orang (47,6%) dan 23 orang (46%) , sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan adalah pria.

b. Berdasarkan Usia



Gambar IV.2
Pegawai Berdasarkan Usia

Tabel di atas yakni deskripsi pegawai berdasarkan usia, dimana kelompok usia pegawai yang terbesar dalam penelitian ini adalah pegawai yang berusia antara 36-45 tahun untuk akademi maupun non akademi yakni sebanyak 20 orang (47,6%) untuk akademi dan 24 orang (48%) untuk non akademi.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada pegawai. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan untuk Akademi.

Tabel IV.2
Deskripsi Tanggapan Pegawai Mengenai Kompetensi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	42,8	23	54,7	1	2,3	0	0	0	0	42	100
2	22	52,3	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
3	20	47,6	20	47,6	2	4,7	0	0	0	0	42	100
4	19	45,2	23	54,7	0	0	0	0	0	0	42	100
5	25	59,5	16	38	1	2,3	0	0	0	0	42	100
6	22	52,3	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
7	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
8	17	40,4	25	59,5	1	2,3	0	0	0	0	42	100
9	20	47,6	21	50	1	2,3	0	0	0	0	42	100
10	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42,8%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai lebih menambah pengetahuan setelah ditempatkan dibidangnya, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,3%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai dapat membuat analisa dalam pekerjaan yang dilakukan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,6%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 45,2%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59,5%

6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu mengoperasikan computer dengan sangat baik, pegawai menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,3%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu mengutarakan pendapat dengan baik dalam sebuah rapat, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai dapat membuat draft proposal untuk diajukan kepada pimpinan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 40,4%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bekerja sesuai dengan job deskripsi pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,6%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mematuhi nilai dan norma yang berlaku di perusahaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kompetensi yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah pegawai akademi sebanyak 42 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, pegawai lebih besar menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.3
Deskripsi Tanggapan Pegawai Mengenai Motivasi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	40,4	24	57,1	1	2,3	0	0	0	0	42	100
2	19	45,2	23	54,7	2	4,7	0	0	0	0	42	100
3	22	52,3	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
4	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
5	18	42,8	24	57,1	0	0	0	0	0	0	42	100
6	20	47,6	22	52,3	0	0	0	0	0	0	42	100
7	20	47,6	21	50	1	2,3	0	0	0	0	42	100
8	21	50	20	47,6	1	2,3	0	0	0	0	42	100
9	18	42,8	22	52,3	2	4,7	0	0	0	0	42	100
10	23	54,7	19	45,2	2	4,7	0	0	0	0	42	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 40,4%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 45,2%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan selesai tepat pada waktunya, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,3%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pegawai memiliki rasa tanggungjawab bila pekerjaannya masih memerlukan perbaikan dan

penyempurnaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42,8%

6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku, pegawai menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,6%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,6%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai ada rasa puas bila hasil pekerjaan mutunya lebih baik, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menantang, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42,8%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,7%

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel motivasi yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah pegawai akademi sebanyak 42 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, pegawai lebih besar menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.4
Deskripsi Tanggapan Pegawai Mengenai Pelatihan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	47,6	20	47,6	2	4,7	0	0	0	0	42	100
2	24	57,1	18	42,8	0	0	0	0	0	0	42	100
3	27	64,2	14	33,3	1	2,3	0	0	0	0	42	100
4	20	47,6	20	47,6	2	4,7	0	0	0	0	42	100
5	19	45,2	23	54,7	0	0	0	0	0	0	42	100
6	26	61,9	16	38,1	0	0	0	0	0	0	42	100
7	22	52,3	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
8	16	38	26	61,9	0	0	0	0	0	0	42	100
9	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
10	26	61,9	14	33,3	2	4,7	0	0	0	0	42	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,6%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,17%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, dapat diterapkan pada lingkungan dimana saya bekerja, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 64,2%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek riil di pekerjaan dalam mengerjakan tugas, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,6%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42,5%

6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien, pegawai menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,9%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,3%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bermanfaat dan mempunyai kontribusi yang cukup tinggi dalam membantu melaksanakan pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 38%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai sarana dan prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menambah keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61,9%

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel pelatihan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah pegawai akademi sebanyak 42 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, pegawai lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan untuk evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan untuk Non Akademi.

Tabel IV.5
Deskripsi Tanggapan Pegawai Mengenai Kompetensi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50	23	46	2	4	0	0	0	0	50	100
2	25	50	21	42	4	8	0	0	0	0	50	100
3	31	62	18	36	1	2	0	0	0	0	50	100
4	21	42	25	50	4	8	0	0	0	0	50	100
5	25	50	22	44	3	6	0	0	0	0	50	100
6	20	40	27	54	3	6	0	0	0	0	50	100
7	27	54	21	42	2	4	0	0	0	0	50	100
8	27	54	20	40	3	6	0	0	0	0	50	100
9	19	38	29	58	2	4	0	0	0	0	50	100
10	26	52	20	40	4	8	0	0	0	0	50	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai lebih menambah pengetahuan setelah ditempatkan dibidangnya, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai dapat membuat analisa dalam pekerjaan yang dilakukan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 62%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%

6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu mengoperasikan computer dengan sangat baik, pegawai menjawab setuju dengan persentase sebesar 40%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu mengutarakan pendapat dengan baik dalam sebuah rapat, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai dapat membuat draft proposal untuk diajukan kepada pimpinan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bekerja sesuai dengan job deskripsi pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 38%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mematuhi nilai dan norma yang berlaku di perusahaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52%

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kompetensi yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah pegawai non akademi sebanyak 50 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, pegawai lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.6
Deskripsi Tanggapan Pegawai Mengenai Motivasi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	42	26	52	3	6	0	0	0	0	50	100
2	16	32	30	60	4	8	0	0	0	0	50	100
3	30	60	14	28	6	12	0	0	0	0	50	100
4	26	52	22	44	2	4	0	0	0	0	50	100
5	25	50	22	44	3	6	0	0	0	0	50	100
6	22	44	25	50	3	6	0	0	0	0	50	100
7	19	38	23	46	8	16	0	0	0	0	50	100
8	27	54	19	38	4	8	0	0	0	0	50	100
9	23	46	22	44	5	10	0	0	0	0	50	100
10	15	30	31	62	4	8	0	0	0	0	50	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 32%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan selesai tepat pada waktunya, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pegawai memiliki rasa tanggungjawab bila pekerjaannya masih memerlukan perbaikan dan

penyempurnaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%

6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku, pegawai menjawab setuju dengan persentase sebesar 44%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 38%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai ada rasa puas bila hasil pekerjaan mutunya lebih baik, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 55%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menantang, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 46%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 30%

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel motivasi yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah pegawai non akademi sebanyak 50 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, pegawai lebih besar menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.7
Deskripsi Tanggapan Pegawai Mengenai Pelatihan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	42	24	48	5	10	0	0	0	0	50	100
2	23	46	23	46	4	8	0	0	0	0	50	100
3	16	32	31	62	3	6	0	0	0	0	50	100
4	24	48	21	42	5	10	0	0	0	0	50	100
5	22	44	22	44	6	12	0	0	0	0	50	100
6	17	34	29	58	4	8	0	0	0	0	50	100
7	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	50	100
8	21	42	27	54	2	4	0	0	0	0	50	100
9	26	52	22	44	2	4	0	0	0	0	50	100
10	27	54	20	40	3	6	0	0	0	0	50	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 46%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, dapat diterapkan pada lingkungan dimana saya bekerja, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 32%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek riil di pekerjaan dalam mengerjakan tugas, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48%

5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44%
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien, pegawai menjawab setuju dengan persentase sebesar 34%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bermanfaat dan mempunyai kontribusi yang cukup tinggi dalam membantu melaksanakan pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai sarana dan prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menambah keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel pelatihan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah pegawai non akademi sebanyak 50 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, pegawai lebih besar menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

3. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

Uji beda T-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Standar error perbedaan dalam nilai rata-rata terdistribusi secara normal. Jadi tujuan uji beda T-test adalah membandingkan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, yang tujuannya untuk tingkat pengambilan kesimpulan yang dapat dirangkum dalam table dibawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Komparatif Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi
Kelas I Khusus Medan

Group Statistics					
	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	Uraian Akademik	126	44.8254	2.74541	.24458
	Non Akademik	150	42.1667	4.64934	.37962

Jika dilihat dari tabel IV.8 pada *group statistic* bertujuan memaparkan nilai-nilai statistic deskriptif untuk variabel kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berstatus akademik maupun non akademik yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh nilai mean pada akademi sebesar 44.8254 dengan standar deviasi 2,745 dan non sebesar 42,1667 dengan standar deviasi 4,649.

Hal ini menunjukkan bahwa kelompok kinerja pegawai akademik memiliki perbedaan dengan nilai mean lebih tinggi bila dibandingkan dengan kelompok dari non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, dengan selisih nilai rata-rata sebesar 2.6587 sehingga dengan demikian H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa ada perbedaan rata-rata kinerja pegawai akademik maupun non akademik pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Selanjutnya untuk mengetahui nilai komperatif dari kinerja pegawai baik akademik maupun non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dapat dilihat dari hasil pengujian *independent sample test*, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.9
Hasil Uji Komparatif Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas
I Khusus Medan
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Uraian Equal variances assumed	8.305	.004	5.644	274	.000	2.65873	.47103	1.73143	3.58603
Equal variances not assumed			5.888	247.533	.000	2.65873	.45158	1.76929	3.54817

Berdasarkan data tabel diatas dengan demikian dapat diuraikan pengujian sebagai berikut :

1. Hipotesis

$H_a : \mu_A \neq \mu_B$ (Ada perbedaan kinerja pegawai atas pegawai lulusan akademi dengan non akademi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan)

2. Uji Statistik :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_p^2}{n_1} + \frac{s_p^2}{n_2}}} \quad \text{atau} \quad t_{hitung}$$

$$t_{hitung} = 44.8254 - 42.1667$$

$$t_{hitung} = 5,644$$

Dengan ketentuan $t_{tabel} = (df) n-2$ atau $92-2 = 90$

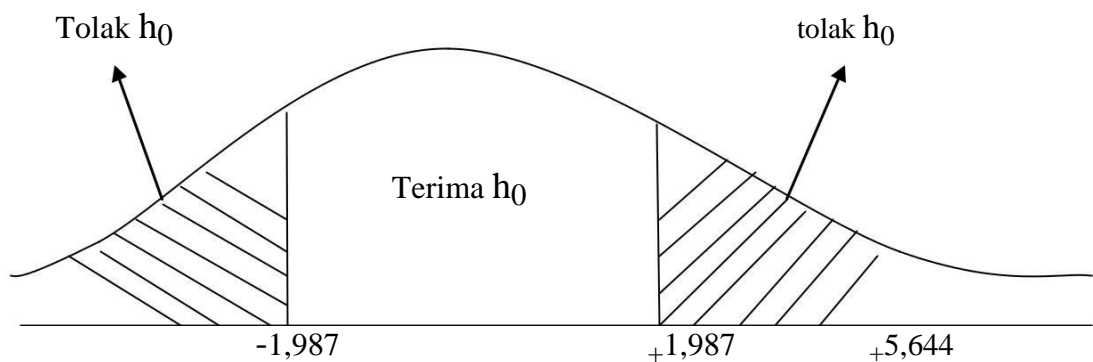
$$t_{tabel} = 1,987$$

3. Kriteria Uji

Terima H_0 , jika $-t_t \leq t_h \leq +t_t$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $-1,987 \leq 5,644 > +1,987$

Hasil kriteria pengujian hipotesis diatas ternyata tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dengan demikian maka H_0 ditolak. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat dari kurva distribusi normal sebagai berikut :



Gambar IV.3 Distribusi Kurva Normal

4. Kesimpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yaitu terdapat perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari akademik maupun non akademik pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, yang dapat dikatakan signifikan jika nilai perolehan sig 0,000, atau dengan persentase maka dapat dikategorikan signifikan

C. Pembahasan

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai itu tentu pegawai harus memiliki kompetensi, motivasi dan pelatihan yang dapat menunjang performa dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di dalam Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan terdapat pegawai yang memiliki latar belakang berbeda yaitu pegawai yang dari lulusan akademi dan pegawai non akademi atau yang melalui jalur pendaftaran CPNS. Pegawai lulusan akademi tentunya telah menjalani pendidikan di Akademi Imigrasi. Proses dalam akademi itu sendiri diawali dengan latihan dasar kesamaptaaan, yaitu rangkaian kegiatan yang ditujukan buat pembentukan dasar mental, fisik, dan kedisiplinan. Pola pendidikan yang diberikan kepada taruna adalah pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang memiliki bobot masing-masing.

Dimana untuk tanggapan pegawai mengenai kompetensi pada pernyataan berusaha dalam mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain, pegawai akademi memiliki persentase lebih tinggi daripada non akademi sebesar 59,5%. Sedangkan tanggapan pegawai mengenai motivasi pada pernyataan setiap hasil kerja setelah dilaksanakn layak mendapatkan penghargaan ternyata pegawai akademi memiliki persentase lebih tinggi dari pada non akademi sebesar 54,7%.

Untuk tanggapan pegawai mengenai pelatihan pada pernyataan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan dapat diterapkan pada lingkungan

dimana pegawai tersebut bekerja, pegawai akademi juga memiliki tingkat persentase yang lebih tinggi daripada non akademi sebesar 64,2%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan nilai statistik deskriptif untuk variabel kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berstatus akademik maupun non akademik yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh nilai mean pada akademi sebesar 44.8254 dengan standar deviasi 2,745 dan non sebesar 42,1667 dengan standar deviasi 4,649.

Hal ini menunjukkan bahwa kelompok kinerja pegawai akademik memiliki perbedaan dengan nilai mean lebih tinggi bila dibandingkan dengan kelompok dari non akademi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, dengan selisih nilai rata-rata sebesar 2.6587 sehingga dengan demikian H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa ada perbedaan rata-rata kinerja pegawai akademik maupun non akademik pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Selain itu juga dapat terlihat dari beberapa pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji beda, dimana hasil dalam pengujian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam kemampuan kinerja pegawai yang akademik lebih baik dibandingkan dengan kinerja dari non akademi. Hal ini terlihat dari pengujian *independent sample test* yang dilakukan baik bagi pegawai akademi maupun non akademi yang dilihat dari $t_{hitung} (5,644) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perbandingan kinerja pegawai antara pegawai akademi dan non akaedmi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan menunjukkan ada perbedaan, dengan nilai rata-rata perbedaan untuk pegawai akademi 44.8254, sedangkan yang non akademi sebesar 42,1667 dengan selisih nilai rata-rata sebesar 2.6587.
2. Terdapat perbedaan kinerja pegawai akademi dan non akademi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan nilai perolehan t_{hitung} (5,644) > t_{tabel} (1,987) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang artinya pegawai akademi lebih memiliki kemampuan dan keahlian dalam menjalankan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan pegawai non akademi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan bahwa:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, pegawai juga

harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.

3. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak pegawai tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
4. Pelatihan pada perusahaan dapat ditingkatkan melalui pembaharuan materi dan subjek daripada diselenggarakannya pelatihan tersebut. Karena dengan adanya pembaharuan tersebut, maka para pegawai akan selalu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baru dan update untuk menunjang kegiatannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pemberian pelatihan terhadap pegawai akan membantu mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan terpacu untuk memperbaiki kinerja mereka lebih baik lagi dari sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardana, Komang dkk. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21* (edisi VII) Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamzah, B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahsun, Zuhar. (2002). *Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Instansi Pemerintah Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Studi Komparatif Antara Karyawan Dan Karyawati)*. Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Tidak Dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Marno dan Idris, M. (2008). *Strategi & Metode Pengajaran: Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*. Yogyakarta : Ar-ruzz Media.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mulyasa, A. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univercity Press.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oemar, Hamalik. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, Bayu Purnama dkk. (2015). *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanarima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)*. Universitas Brawijaya, Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sanjaya, Wina. (2006). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sardiman, A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobur, Alex. (2006). *Semiotika Komunikasi* (edisi III). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- (2003). *Metode Penelitian Bisnis* (edisi I). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Syahyuti. (2010). “Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial”. <http://syahyutivariabel.blogspot.com>. Diakses 20 Januari 2018.
- Thoha, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Tri Anni, C dkk. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Semarang : UPT MKK UNNES.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- (2012). *Manajemen Kinerja* (edisi III). Jakarta : Rajawali Pers.