

PENGARUH KEMAMPUAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA/STAF LABORATORIUM FORENSIK CABANG DENPASAR

I Wayan Sujana¹ Suyatna Yasa² Wayan Sitiari³

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Warmadewa
Sujana01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan dan pelatihan secara parsial maupun serempak terhadap kinerja anggota/ staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar. Hipotesis yang diajukan terdiri dari 1) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar. 3) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kemampuan anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar. Design Penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*structural equation modelling*) dengan metode *Partial Least Square (PLS)*. Secara deskriptif, penelitian ini menggambarkan Kinerja Laboratorium Forensik Denpasar serta fenomena yang dihadapi seiring dengan perkembangan jaman. Dalam mengolah dan menganalisa suatu kasus sangat dibutuhkan kemampuan untuk bisa mendapatkan bukti-bukti yang akurat untuk kepentingan penyidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Kemampuan dan Pelatihan terhadap Kinerja Anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar berpengaruh positif guna meningkatkan pelayanan yang profesional dalam pengungkapan kasus.

Kata kunci: Kemampuan, Pelatihan dan Kinerja

Abstract

The aims of this research is to know the influence factor of ability and training partially or in unison against the performance of the Forensic Laboratory staff members/branches of Denpasar. The hypothesis proposed is composed of 1) positive and influential Abilities significantly to the performance of the Forensic Laboratory staff members/branches of Denpasar. 2) positive and influential Training did not significantly to the performance of the Forensic Laboratory staff members/branches of Denpasar. 3) positive and influential Training did not significantly to the ability of Forensic Laboratory staff members/branches of Denpasar. Design research is quantitative with the total number of respondents as many as 32 people. The data used in this research was Shem (structural equation modelling) by the method of Partial Least Square (PLS). In descriptive, this research describes the performance of the Forensic Laboratory, Denpasar and phenomena encountered along with the changing times. In processing and analyzing a case.

Keywords: *The Ability of, Training and Performance*

PENDAHULUAN

Seiring pesatnya dinamika masyarakat modern yang ditandai dengan berkembangnya hasil – hasil teknologi, ternyata berdampak sosiologis yang bersifat regional, nasional bahkan internasionalpun semakin kompleks. Namun disamping memberikan dampak perubahan yang bersifat positif, ternyata menghasilkan pula dampak negatif berupa kejahatan semakin terstruktur dari segi metode dan lintas negara, lintas benua jaringannya. Dari kejahatan transnasional telah mengawali ke kejahatan internasional.

Tantangan pelaksanaan tugas kepolisian selalu berkait dengan keadaan dan perkembangan lingkungannya, kejadian besar teror dunia yaitu kejadian bencana teror bom World Trade Centre (WTC) di New York Amerika Serikat tanggal 11 Sep-

tember 2001 telah mengguncang dunia, karena korbannya lebih dari 3000 orang. Tanpa diduga, pada tanggal 12 Oktober 2002 (tanggal, bulan dan tahun masing – masing di tambah satu) teror bom terbesar kedua terjadi di Indonesia, tepatnya di pulau Bali yang menewaskan 202 orang dari berbagai negara. Kemudian disusul pengeboman hotel JW Marriot Jakarta tanggal 5 Agustus 2003 dan lain - lainnya.

Apabila ditengok kasus – kasus teror bom yang menggonjang berbagai negara dunia sebelumnya seperti di Amerika Serikat, Inggris, India, Pakistan dan sebagainya dimana kepolisiannya mempunyai sarana dan prasarana yang modern dan lengkap ternyata belum mampu mengungkap kasus – kasus tersebut.

Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan segala keterbatasan sarana dan

prasaran ternyata mampu mengungkap kasus – kasus besar teror bom yang telah terjadi ditanah air. Sebagai contoh keberhasilan pengungkapan kasus bom periode 1999 – 2001 tercatat 163 kasus bom terungkap 104 kasus (70%), periode 2002 – 2004 terjadi 37 kasus berhasil diungkap 42 kasus (125%), keberhasilan tersebut disamping mengharumkan Polri dimata dunia internasional tetapi juga bangsa dan negara Indonesia.

Keberhasilan tersebut tentunya tidak lepas dari keterpaduan fungsi dan peran para ahli forensik dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berawal dari pengolahan Tempat Kejadian Perkara (TKP) dengan melakukan pemeriksaan dan menghubungkan micro evidence (barang bukti mikro), seperti pengungkapan identitas korban menggunakan pemeriksaan sidik jari (daktiloskopi), pemeriksaan deoxyribose nucleic acid (DNA), Serologi / darah, Odontologi Forensik (pemeriksaan gigi), disaster victim identification (DVI) dan lain lain

Sebagaimana di ucapkan oleh Kepala Kepolisian Federal Australia (AFP = Australian Federal Police) Commisioner Mc. Keelty bahwa keberhasilan Polri dalam menangani teror bom adalah prestasi standar internasional, karena kepolisian berbagai negara tidak berhasil mengungkap teror bom dalam waktu relatif singkat.

Menurut Simamora (2006) Sumber Daya Manusia merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Sedangkan menurut Hidayati *et al*, (2008) Sumber Daya Manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatkannya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja” (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999:53). Snell

dan Wexley mendefinisikan kinerja sebagai kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu: keterampilan, upaya dan sifat-sifat eksternal. (Wexley dan Yuki, 1992:324). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerjanya. Seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

“Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu” (Robbins, 1999: 24). Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas kerja yang bersangkutan. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan maupun pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan didapatkan kuantitas manusia yang meningkat pula. Kualitas sumber daya manusia juga tidak terlepas dari kemampuan yang mereka miliki, baik yang didapatkan dari pengalaman dan pendidikan sifatnya formal maupun non-formal. Oleh karena itu kemampuan merupakan faktor penting dalam memajukan suatu instansi atau organisasi.

Gibson (1997: 127) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat biological dan bisa dipelajari sehingga memungkinkan seseorang melakukan suatu kegiatan mental atau fisik. Kemampuan mental lebih bersifat kemampuan intelegensi. Sedangkan kemampuan fisik menurut Gibson adalah berupa ketrampilan fisik

Berdasarkan pendapat tentang kemampuan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir yang terdiri dari kemampuan mental (intelektual) serta kemampuan fisik dapat digali dan dibina melalui latihan-latihan ter-

tentu. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses penyediaan para pegawai dengan keterampilan khusus atau menolong membenahi kekurangan prestasi mereka.

Simamora (1999: 342) menyatakan bahwa pelatihan tersebut adalah proses sistematis pengubah perilaku seseorang dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya lebih mempunyai tujuan segera dibandingkan dengan pendidikan.

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu cara untuk meningkatkan motivasi seseorang untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjanya. Mengubah sikap ke arah yang lebih bertanggung jawab serta menyiapkan karyawan agar selalu berprestasi secara optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) bahwa adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja. Dalam proses bekerja pelatihan merupakan suatu hal yang penting. Pelatihan menurut Dessler adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Lubis (2008) melalui pelatihan akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Meskipun melalui pelatihan dan kemampuan dapat meningkatkan kinerja tetapi pada kenyataan masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan. Hal tersebut terjadi pada CV Haragon Surabaya.

Menurut Mangkunegara (2005: 18,19) ada beberapa aspek-aspek standar kinerja yaitu aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis informasi dan kemampuan mengevaluasi.

Menurut Djudi *et al* (2015) disebutkan bahwa metode pelatihan dan materi

pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Utomo (2005) mengadakan penelitian terhadap faktor-faktor pelatihan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Besuki kecamatan Situbondo, disimpulkan bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, materi pelatihan, waktu pelatihan, sarana pelatihan dan metode pelatihan secara bersama-sama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SDN Besuki.

Berikut ini adalah fenomena yang dihadapi oleh anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar: Perkembangan zaman serta kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) yang demikian pesatnya dewasa ini telah banyak membawa manfaat bagi kehidupan umat manusia. Namun merupakan suatu konsekuensi pula bahwa di balik berbagai manfaat besar tersebut terlihat pula dampak sampingan yang negatif. Salah satunya adalah meningkatnya kejahatan baik kualitas maupun kuantitas, sejalan dengan kemajuan iptek yang pesat tersebut.

Pelatihan Forensik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Laboratorium Forensik Polri dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan anggota Forensik Polri tersebut. Proses pelatihan Forensik biasanya dilaksanakan setelah anggota Polri atau PNS ditempatkan dan ditugaskan di Laboratorium Forensik Polri.

Faktor-faktor pelatihan yang meliputi kemampuan pelatih, materi pelatihan, waktu pelatihan, sarana pelatihan dan metode pelatihan yang baik dan benar akan menghasilkan pemeriksa Forensik yang handal, profesional dan produktif. Diharapkan anggota Forensik Polri meningkat produktivitasnya antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sasaran terpenting dalam program pelatihan adalah kinerja. Berbicara masalah kinerja tidak akan terlepas dari adanya masukan dan keluaran. Salah satu masukan untuk mendapatkan kinerja adalah kualitas

dan kemampuan anggota Forensik, salah satunya akan dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah mereka ikuti.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian terhadap kemampuan dan pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar. Penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kemampuan dan Pelatihan terhadap Kinerja Anggota/Staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006: 67). Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan sesungguhnya tidak dikendalikan oleh organisasi secara langsung, namun lebih banyak dikendalikan oleh karyawan itu sendiri (Malthis, 1997: 340).

Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja ada dua faktor yaitu: (1) faktor dari dalam individu, seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki dan (2) faktor dari luar diri individu, seperti keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, dan sebagainya.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan maupun pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Penilaian Kinerja

Untuk melihat seberapa jauh kinerja yang dilakukan seseorang, maka perlu adanya pengukuran. Pengukuran merupakan kegiatan awal dari suatu proses penilaian. Allen dan Yen (Mardahi, 1996:6) mendefinisikan pengukuran sebagai peneta-

pan angka terhadap sesuatu obyek atau peristiwa dengan cara yang sistematis. Sedangkan Rusli (1998:58) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai pemberian angka (numerik) pada suatu obyek atau kejadian menurut aturan tertentu yang menyebabkan angka mempunyai arti kuantitatif. Berkaitan dengan pengukuran kinerja, Landy dan Faar (1993:56) menyatakan bahwa pengukuran kinerja diartikan sebagai sesuatu untuk mencapai tujuan administratif, bimbingan dan konseling serta tujuan penelitian.

Secara umum terdapat dua tujuan yang ingin dicapai melalui penilaian kinerja yaitu: evaluasi dan pengembangan. Evaluasi berkenaan dengan penentuan gaji, promosi, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dan pemecatan pegawai, sedangkan pengembangan berkenaan dengan penelitian, umpan balik, pengembangan karier pegawai dan pengembangan organisasi, perencanaan sumber daya manusia, perbaikan kinerja dan komunikasi.

Teknik penilaian kinerja pada prinsipnya mempunyai kekuatan dan kelemahan, untuk kecocokan pada penilaian kinerja tergantung pada tujuan penilaian, sifat pekerjaan, karakteristik anggota organisasi dan latar belakang organisasi.

Sesuai dengan pendapat Schuler, Landy dan Trumbo mengemukakan beberapa komponen penilaian kinerja, yaitu: (1) kualitas kerja (*quality of work*), (2) kuantitas kerja (*quantity of work*), (3) kerja sama (*cooperation*), (4) pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of the job*), (5) keterandalan (*dependability*), (6) kehadiran dan ketepatan waktu (*attendance and punctuality*), (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi (*knowledge of company and objectives*), (8) prakarsa dan pertimbangan (*initiative and judgement*), dan (9) pengawasan dan kemampuan teknis (*supervisory of technical potential*) (Landy and Trumbo, 1991:63).

Dengan demikian tujuan satu-satunya dari sistem penilaian kinerja seharusnya untuk memperbaiki umpan balik tentang kualitas kerja, dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja (Bache, 1992:239-243).

Pengertian Kemampuan

Gibson (1997: 127) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat biological dan bisa dipelajari sehingga memungkinkan seseorang melakukan suatu kegiatan mental atau fisik. Kemampuan mental lebih bersifat kemampuan intelegensi. Sedangkan kemampuan fisik menurut Gibson adalah berupa ketrampilan fisik

Byar dan Rue dalam Ahmad (1997: 38) mengemukakan bahwa kemampuan (abilities) yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Robbins (1996: 83) menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah kepastian seseorang/individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kemampuan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir yang terdiri dari kemampuan mental (intelektual) serta kemampuan fisik dapat digali dan dibina melalui latihan-latihan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis membatasi variabel kemampuan kerja yaitu: pengalaman kerja, pendidikan dan kesehatan.

Pengertian Pengalaman Kerja

Maksud dari variabel pengalaman kerja adalah lamanya seseorang bekerja di suatu jabatan atau pada jenis pekerjaan tertentu. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan maupun berbagai jenis pekerjaan, tenaga kerja tersebut dianggap berpengalaman. Hal ini akan sangat menunjang produktivitas dan kinerja orang tersebut.

Sehubungan dengan pekerjaan yang ditekuni seorang tenaga kerja, pengalaman kerja akan lebih memudahkan pekerja tersebut melakukan tugas-tugasnya. Lebih jauh lagi, akan menambah pengetahuan akan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan metode baru dalam penyelesaiannya. Pengalaman akan memberikan pelajaran bagi tenaga kerja bagaimana harus berperilaku karena dampaknya dari perilaku sudah dirasakannya. Akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerjanya di masa sekarang dan yang akan datang.

Christiananta (1986: 115) menyatakan bahwa *“length of service is a reasonable proxy for productivity because as a worker acquires more work experience (either through training, and/or learning by doing), he is expected to have a greater efficiency”*.

Lamanya pelayanan yang diberikan merupakan wakil atau indikator produktivitas, karena bagi pekerjaan yang memiliki pengalaman kerja (baik melalui pelatihan, atau mengerjakan sambil belajar) diharapkan akan mencapai efisiensi tinggi. Dengan kata lain, pengalaman kerja yakni lamanya seorang pekerja menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu akan sangat menunjang tingginya produktivitas dan efisiensi, dalam hal ini bisa diartikan sebagai kinerja.

Pengertian Pendidikan

Menurut Siagian (1996: 127), secara umum bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Selanjutnya disebutkan juga bahwa tingkat pendidikan merupakan alat pengukur kemampuan yang paling dikenal. Dalam arti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka orang tersebut dinilai semakin memiliki intelegensi yang tinggi pula.

Kesimpulannya adalah bahwa pendidikan yang tinggi merupakan salah satu pencerminan dan intelektualitas yang tinggi dan akan sangat menunjang tenaga kerja menyelesaikan berbagai permasalahannya yang menyangkut pekerjaan.

Pengertian Kesehatan

Pengertian Kesehatan menurut wikipedia adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan Pengertian Kesehatan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai *“suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan”* Pada tahun 1986, WHO, dalam Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan, mengatakan bahwa pengertian kesehatan adalah *“sumber daya bagi ke-*

hidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup. Kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik.

Menurut Salovey (Goleman, 1999), Kesehatan mental sangat berhubungan dengan kemampuan seseorang. Karena kesehatan mental atau orang yang dikatakan sehat mental adalah orang yang mampu menyesuaikan diri dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan dengan masyarakat dimana kita hidup. Dan salah satu dikatakan memiliki kriteria kesehatan mental atau sehat mental memiliki perasaan-perasaan atau emosi-emosi yang positif atau bisa dikatakan dapat mengendalikan emosinya baik dalam diri atau dengan orang lain.

Pengertian Pelatihan

Ada banyak definisi pelatihan yang dikemukakan para ahli. Meskipun demikian, banyaknya definisi tersebut pada hakekatnya tidak bertentangan tetapi sebaliknya saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya.

Defnisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh komisi tenaga kerja yang di kutip oleh Cushway (1996: 114) sebagai berikut:

“pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Tujuannya, dalam situasi kerja, untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi, saat ini dan mendatang.”

Hal ini didukung pendapat tentang Pelatihan atau training dari beberapa ahli seperti Nitisemito (1996: 53) menyatakan bahwa pelatihan atau *training* adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.”

Simamora (1999: 342) menyatakan bahwa pelatihan tersebut adalah proses sistematis pengubah perilaku seseorang dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan dic-

iptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya lebih mempunyai tujuan segera dibandingkan dengan pendidikan.

Nasution (1994: 71) membedakan pengertian antara pendidikan dengan pelatihan sebagai berikut: Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah disesuaikan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

HIPOTESIS PENELITIAN

1. H1: Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja staf/anggota Laboratorium Forensik Cabang Denpasar Salim yang melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kemampuan Manjerial Bidan Puskesmas dalam KIA wilayah Cabang Dinas Kesehatan Ciawi Kabupaten Bogor tahun 2002”. Penelitian ini dilaksanakandi wilayah Cabang Dinas Kesehatan Ciawi Kabupaten Bogor. Rencana penlitian yang digunakan adalah Croos Sectional dengan unit analisis bidan Puskesmas dan Bidan di Desa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan manjerial bidan di Puskesmas dan desa proporsinya tidak jauh berbeda antara yang baik dan yang kurang baik. Menurut Endayani *et al* (2015), Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja staf/anggota Laboratorium Forensik Cabang Denpasar, Utomo (2005) mengadakan penelitian terhadap pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Basuki kabupaten Situbondo. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa

faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, materi pelatihan, waktu pelatihan sarana pelatihan dan metode pelatihan secara bersama-sama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Besuki.

3. H3: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kemampuan anggota/staf laboratorium forensik Denpasar. Maryoto (2005) mengadakan penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kemampuan pegawai kantor Cabang Dinas pendidikan kecamatan Banulugur Kabupaten Situbondo Jawa Timur. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa faktor-faktor yang terdapat dalam pelatihan yang berupa kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kemampuan pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian pengujian hipotesis mengenai pengaruh kemampuan dan pelatihan terhadap kinerja anggota/staf laboratorium forensik cabang Denpasar. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Desain kausalitas menurut Hasan (2002) adalah analisis yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Sugiyono (2008), mengungkapkan bahwa jenis data menurut sifatnya terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif. Masing-masing data tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data skala ordinal yang merupakan hasil jawaban responden atas angket yang disebar.
2. Data kualitatif adalah data yang ben-

tuknya keterangan-keterangan seperti fungsi anggota laboratorium forensik cabang Denpasar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Laboratorium Forensik memberikan pelayanan bagi Aparat Penegak Hukum serta masyarakat umum yang memerlukan jasa pemeriksaan / pelayanan umum untuk mendapatkan rasa keadilan dan atau keperluan lainnya.

Jenis pelayanan Laboratorium Forensik Polri tersebut di sajikan dalam bentuk produk pemeriksaan Laboratorium Forensik Polri yang dikategorikan sesuai kepentingannya sebagai berikut:

Kepentingan Peradilan (Pro Justicia).

Jenis pelayanan ini hanya diberikan berdasarkan permintaan dari Aparat Penegak Hukum (Polri, Jaksa, Hakim, POM TNI, PPNS dan instansi terkait lainnya) dalam rangka proses penegakan hukum (Tahap Penyidikan, Penuntutan serta Peradilan) untuk suatu Perkara Pidana dalam bentuk Bserita Acara pemeriksaan teknis kriminalistik TKP dan pemeriksaan laboratoris kriminalistik barang bukti.

Kepentingan Non Peradilan (Non Justicia).

Jenis pelayanan ini dapat diberikan kepada / diminta masyarakat dalam rangka proses penegakan aturan internal kelompok / masyarakat atau untuk meredam terjadinya konflik atau untuk kepentingan terapi (bukan kepentingan penegakan hukum). Biasanya dilakukan untuk suatu Perkara Perdata, Perkara dalam rumah tangga atau kepentingan terapi apabila ada kecurigaan terhadap anggota keluarga yang diduga terlibat narkoba, dalam bentuk Surat Keterangan pemeriksaan contoh uji.

Deskripsi Variable Penelitian

Analisa statistika deskriptif pada bagian ini menggambarkan persepsi responden dalam hal ini anggota/staff laboratorium forensik cabang Denpasar terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu:

1. variabel kemampuan (X1)
2. variabel pelatihan (X2)
3. variabel kinerja staf lab. Forensik (Y)

Deskripsi Variabel Kemampuan

Analisis deskripsi mengenai kemampuan yang diukur berdasarkan 3(tiga) indikator ditunjukkan besarnya prosentasi respon responden terhadap indikator pengalaman kerja sebesar 53.13 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap penyelesaian tugas. Indikator pendidikan formal sebesar 50 Pendidikan yang pernah diikuti sangat berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan indikator kesehatan 37,50 menunjukkan bahwa sehat jasmani dan rohani sangat mempengaruhi kualitas kinerja.

Deskripsi Varibel Pelatihan

Analisis deskripsi mengenai pelatihan yang diukur berdasarkan 4(empat) indikator ditunjukkan besarnya prosentase respon dari responden terhadap indikator kemampuan pelatih sebesar 65.63 yang menyatakan bahwa pelatih mampu menerangkan materi pelatihan di depan peserta pelatihan. Terhadap indikator materi pelatihan ternyata 68.75 responden menyatakan setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengetahuan dalam melaksanakan tugas ditempat kerja. Berhubungan dengan metode pelatihan 53.13 responden menyatakan metode pelatihan dengan *on the job training* dan *off the job training* adalah sangat tepat. Indikator peserta pelatihan 84.38 responden menyatakan mampu mengikuti pelatihan serta memahami materi pelatihan yang diberikan sehingga mendukung pekerjaan sehari-hari.

Deskripsi Variabel Kinerja

Analisis deskripsi mengenai kinerja anggota/staf lab forensik cab Denpasar yang diukur berdasarkan 4 (empat) indikator menunjukkan besarnya prosentasi respon responden terhadap indikator disiplin (Y.1) sebesar 62,50 sangat tepat bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja melalui tepat waktu bertanggung jawab dan taat peraturan. Sedangkan indikator kualitas kerja (Y.2) sebesar 50 menyatakan cukup tepat bahwa pembagian tugas secara tepat akan meningkatkan gaerah kerja. Indikator prestasi kerja (Y.3) sebesar 68.75 menyatakan tepat terhadap produktivitas kerja perlu mendapatkan penghargaan. Indikator Iklim Kerja yang kondusif (Y.4) 50

menyatakan sangat tepat terhadap transparansi, budaya keterbukaan, sikap menjalin kerja sama serta pola hubungan atasan dan bawahan menunjang iklim kerja yang kondusif.

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2010). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, biasa digunakan sebuah variabel yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner penelitian. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan dalam kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur sesungguhnya oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang dipergunakan sebagai pendukung penelitian adalah valid dan reliabel. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas instrument pada penelitian ini menggunakan validitas kriteria yaitu dihitung berdasarkan korelasi antara setiap indikator dengan total indikator. Kriteria dari butir pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid jika ditemukan memiliki korelasi positif dan lebih besar 0,30 ($r > 0,30$). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas indikator dan item pernyataan penelitian, maka dapat disimpulkan seluruh indikator dan item memenuhi syarat reliabel dan valid.

Analisis Infrensial

Analisis infrensial dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model

structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan program *smart PLS 2.0*. Langkah-langkah yang ditempuh dalam proses analisis meliputi : 1) evaluasi model pengukuran (*measurement model* atau *outer model*), tujuannya adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara indikator-indikator yang membentuk variabel latennya, dan 2) evaluasi model struktural (*structural model* atau *inner model*), tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan variabel-variabel yang membentuk model penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat refleksif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah a) *convergent validity*, b) *discriminant validity*, dan c) *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

1. *Convergent Validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka *outer loading* 0,50 direkomendasikan (Lathan dan Ghozali, 2012:78).
2. *Discriminant Validity* merupakan pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar *AVE* (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar *AVE* (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Lathan dan Ghozali, 2012:78-79), dan *AVE* lebih

besar dari 0,50.

3. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*Structural Model/Inner Model*) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta dengan indikator-indikatornya. Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya : a) *R-Square* (R^2), b) *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), dan c) *Goodness of Fit* (*GoF*).

1. Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square* (R^2)

R-Square (R^2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. *R-Square* (R^2) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,67 tergolong model kuat, *R-Square* (R^2) sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square* (R^2) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah.

2. Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2)

Q-Square Predictive Relevance (Q^2) adalah merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) berkisar antara 0 (nol) samai dengan 1 (satu). Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sedangkan sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekati ke nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Lathan

dan Ghozali (2012:85) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah). Rumus Q^2 adalah : $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan Q^2 menurut Lathan dan Ghozali (2012:85) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Besarnya nilai Q^2 adalah $1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0,04)(1 - 0,33) = 1 - 0,64 = 0,36$, berdasarkan hasil ini maka model global hasil estimasi adalah termasuk dalam kriteria kuat, artinya 36 persen variasi konstruk endogen dapat diprediksi oleh variasi konstruk eksogen.

3. Evaluasi Model Struktural melalui Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan (global), karena dianggap merupakan pengukuran tunggal dari pengukuran *outer model* dan pengukuran

inner model. Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)* memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai *Goodness of Fit (GoF)* yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekati 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghozali (2012:88), adalah sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*). (Tenenhaus *et al.*, 2004: 175).

Perhitungan dengan *GoF* menunjukkan nilai sebesar $\sqrt{AR^2} * A.Com = \sqrt{0,18 * 0,64} = 0,35$ Artinya model global adalah prediktif dalam kriteria model kuat (*large*).

4. *Path Analisis* dan Pengujian Hipotesis, yang diharapkan adalah H_0 ditolak atau nilai sig < 0,05 (atau nilai t statistic > 1,96 bila ujiinya dengan level of signifikan 0,05).

Tabel 1
Path Analisis dan Pengujian Statistik

KONSTRUK	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	KETERANGAN
KEMAMPUAN -> KINERJA	0,26	0,26	0,11	0,11	2,44	Signifikan
PELATIHAN -> KINERJA	0,46	0,14	0,44	0,44	1,03	Non Signifikan
PELATIHAN -> KEMAMPUAN	0,21	0,06	0,26	0,26	0,80	Non Signifikan

Tabel 1 menunjukkan bahwa:

1. Kemampuan berpengaruh positif sebesar 0,26 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan pada level 0,05, karena nilai t-Statistik lebih besar dari 1.96 yakni sebesar 2,44.
2. Pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,21 terhadap kemampuan dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t sebesar 0,80 < 1,96.
3. Pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,48 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar 1,03.

Pengaruh mediasi yang dianalisis meliputi analisis *direct* dan *indirect effect* peran mediasi kinerja pemasarn, dengan

metode pemeriksaan.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan dengan cara melakukan dua kali analisis, yaitu analisis dengan melibatkan variabel mediasi dan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi. Metode pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan koefisien dilakukan sebagai berikut: (a) memeriksa pengaruh langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model dengan melibatkan variabel mediasi, (b) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model tanpa melibatkan variabel mediasi, (c) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Mediasi, dan (d) memeriksa

pengaruh variabel Mediasi terhadap variabel Dependen. Penentuan peran mediasi sebuah variabel adalah berdasarkan ketentuan-ketentuan berikut yang mengacu metode pemeriksaan sebagaimana dipaparkan diatas:

1. Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka kepuasan kerjadikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*).
2. Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).
3. Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan kerja dikatakan bukan sebagai variabel mediasi.
4. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2011; Hair *et al.*, 2010).

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada sub bab hasil analisis, maka pada bagian ini akan diuraikan pembahasan mengenai:

1. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja

Hasil perhitungan mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja dan hubungan tersebut signifikan karena nilai t-statistik lebih besar artinya semakin tinggi kemampuan anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh anggota/staf Lab Forensik Cabang Denpasar. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

anggota/staf laboratorium forensik cabang Denpasar dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim yang melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kemampuan Manjerial Bidan Psukesmas dalam KIA wilayah Cabang Dinas Kesehatan Ciawi Kabupaten Bogor tahun 2002”. Penelitian ini dilaksankandi wilayah Cabang Dinas Kesehatan Ciawi Kabupaten Bogor. Rencana penlitian yang digunakan adalah Croos Sectional dengan unit analisis bidan Puskesmas dan Bidan di Desa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan manjerial bidan di Puskesmas dan desa proporsinya tidak jauh berbeda antara yang baik dan yang kurang baik. Menurut Endayani *et al* (2015), Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Triasmoro, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Kediri. Menurut Robin dan Judge (2009), kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t hitung lebih kecil artinya semakin sering anggota/staf Lab Forensik Cabang Denpasar mengikuti pelatihan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil yang tidak signifikan dapat disebabkan karena materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan perkembangan teknologi, sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota/staf laboratorium forensik cabang Denpasar tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uto-mo (2005) mengadakan penelitian terhadap pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap kinerja guru SDN di kecamatan Basuki ka-

bupaten Situbondo. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, materi pelatihan, waktu pelatihan, sarana pelatihan dan metode pelatihan secara bersama-sama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDN di kecamatan Basuki.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan

Hasil perhitungan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kemampuan, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kemampuan dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t lebih kecil artinya semakin sering anggota/staf Lab Forensik mengikuti pelatihan maka semakin tinggi kemampuan yang di dapat. Hasil yang tidak signifikan dapat disebabkan karena anggota/staf Lab Forensik yang telah mengikuti pelatihan mendapat mutasi jabatan ke bidang yang lain sehingga hasil dari pada pelatihan yang didapat tidak efektif dan tidak tepat sasaran, dan bahkan anggota/staf Lab Forensik yang telah mengikuti pelatihan namun disisi lain kurang mendapatkan kesempatan pengalaman di lapangan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat saat pelatihan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3(H3) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap anggota/staf laboratorium forensik Cabang Denpasar tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryoto (2005) mengadakan penelitian terhadap pengaruh pelatihan terhadap kemampuan pegawai kantor cabang dinas pendidikan kecamatan Banulugur Kabupaten Situbondo Jawa Timur. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa faktor-faktor yang terdapat dalam pelatihan yang berupa kemampuan pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara partial maupun secara bersama-sama terhadap kemampuan pegawai.

Implikasi Penelitian

Pengukuran terhadap kinerja anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar adalah suatu kegiatan yang sangat

penting untuk dilakukan agar management atau pimpinan dapat memberikan penilaian kinerja terhadap anggota staf lab forensik secara profesional dan obyektif, serta implikasikan terhadap kinerja anggota.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Kemampuan dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang maksimal dan optimal sesuai dengan tujuan dan harapan dari pimpinan untuk pelayanan kepada masyarakat dalam hal pengungkapan kasus.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja dan hubungan tersebut signifikan. Semakin tinggi kemampuan anggota/staf Laboratorium Forensik Cabang Denpasar maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh anggota/staf Lab Forensik Cabang Denpasar. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggota/staf laboratorium forensik cabang Denpasar dapat diterima.
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan. Artinya semakin sering anggota/staf Lab Forensik Cabang Denpasar mengikuti pelatihan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil yang tidak signifikan dapat disebabkan karena materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan perkembangan teknologi, sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota/staf laboratorium forensik cabang Denpasar tidak dapat diterima.
3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kemampuan dan hubungan

tersebut tidak signifikan. Artinya semakin sering anggota/staf Lab Forensik mengikuti pelatihan maka semakin tinggi kemampuan yang dimiliki. Hasil yang tidak signifikan dapat disebabkan karena anggota/staf Lab Forensik yang telah mengikuti pelatihan mendapat mutasi jabatan ke bidang yang lain sehingga hasil dari pada pelatihan yang didapat tidak efektif dan tidak tepat sasaran, dan bahkan anggota/staf lab Forensik yang telah mengikuti pelatihan namun disisi lain kurang mendapatkan kesempatan pengalaman di lapangan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat saat pelatihan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap anggota/staf laboratorium forensik Cab Denpasar tidak dapat diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman, 2009. *Performance Management, Second Editional*. Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education
- Anwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Andree, Wijaya Suhaji. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja PNPM Mandiri Pedesaan Jawa Tengah. *Journal Widyamanggala*. Ac.id Vol.1 No.1 (2012)
- Daniel, Arfan Aruan. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja PT Sucofindo (Persero) Surabaya. *Journal Managemen*. Vol.1. No.2 Maret 2013.
- Hair, J.F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gerasindo
- Hellriegel, Slocum Jr., dan Woodman, 2001. *Oganizational Behavior, Ninth Edition*. Natop Boulevard, Mason, Ohio: ShouthKoontz, Harold., Cyril O' Donnell & Heinz Weihrich, 1984. Management Edisi kedelapan. Tokyo, McGraw-Hill Kogakush, Ltd
- Hidayati, Reni, Yui Purwanto, Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 2(1): 91-96.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2012. *Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi"* SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Remaja Rosda Afditama
- Robbin, Stephan. P. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Cetakan Ke- 17. Bandung. Alfabeta.
- Saptoto, Ridwan. 2010. *Jurnal Psikologi Hubungan Kecerdasan Emosi*

- Dengan Kemampuan Coping Adaptif.*
Vol 37 Number 1. Juni 2010.
- Semiun Yustinus. 2006. *Kesehatan Mental 1*. Yogyakarta: Kansius.
- Riyanti, D. 1998. *Psikologi umum 2*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Totok. Maryoto. 2005. Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan kecamatan Banulugur Kabupaten Situbondo. *E-Journal Universitas Diponegoro*
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Umami Masitahsari. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja pada Puskesmas Jongaya Makassar. *E-Journal Universitas Hasanudin*
- Widyawati Mashar. 2015. Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *E-Journal Universitas Pasir Pangaraian*.
- Yosef Satriyo Wicaksono. 2016. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja PT Gudang Garam, Tbk Kediri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.3 No.1 Januari 2016
-