

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

JENRI AZHARI RITONGA

16.832.0179



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/21

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas dan Bisnis

Universitas Medan Area



OLEH:

JENRI AZHARI RITONGA

NPM;168320179

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

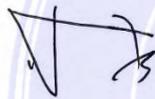
Document Accepted 12/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/21

HALAMAN PENGESAHAN

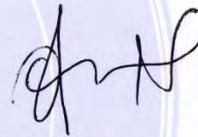
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Peternakan Medan
Nama : **JENRI AZHARI RITONGA**
NPM : 16 832 0179
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(Herv Syahrial, SE., M.Si)

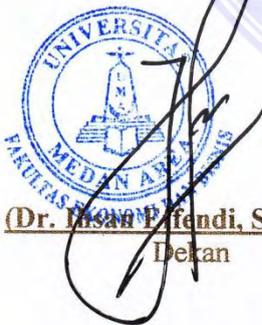
Pembimbing I



(Eka Dewi Setia Tarigan, SE. M.Si)

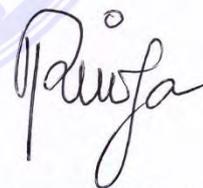
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Hasan Fendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 20/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan,


6000
ENAM RIBU RUPIAH
Jenri Azhari Ritonga
16.832.0179

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JENRI AZHARI RITONGA
NPM : 16.832.0179
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 20 Mei 2020

Yang menyatakan,



Jenri Azhari Ritonga
16.832.0179

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Padang Sidempuan, tepat pada tanggal 04 Maret 1998 dari ayah yang bernama Pahri Ritonga, SE dan ibu yang bernama Rosliana Nasution, SH. Penulis merupakan putra kedua dari dua bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD TELADAN BINJAI pada tahun 2010, kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTSN BINJAI pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK PUTRA ANDA BINJAI pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan kejenjang Perguruan Tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area



ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN MEDAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan. Penelitian di lakukan dengan angket yang disebarakan kepada 143 orang sampel yang terdiri dari pegawai Dinas Peternakan Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja



ABSTRACT

The Influence Of Training and Competence On Performance Of Medan Servents

This study aims to determine whether training and competence have a significant positive effect partially or simultaneously on the performance of the Medan Animal Husbandry Service staff. The research was conducted with a questionnaire distributed to 143 samples consisting of employees of the Medan Animal Husbandry Service. This type of research is associative research, namely research that aims to determine whether there is an effect of independent variables on the dependent variable. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study are training and competence have a significant positive effect partially and simultaneously on the performance of the staff of the Medan Animal Husbandry Service.

Keywords: Training, Competence, Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh... Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan kebatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan dukungan dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs.M.Erwin Siregar,MBA, Selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Sebagai Pelaksana Universitas Medan Area
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 saya yang telah meluangkan waktunya membimbing saya dan banyak memberikan masukan – masukan ilmu yang sangat berharga dalam menyelesaikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
skripsi saya dengan baik.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/1/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/21

5. Bapak Ir. M Yamin Siregar,MM. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Ibu Eka Dewi Setia Trg SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 saya yang selalu bersedia memberikan saya saran yang sangat berharga untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si, selaku Kaprodi Manajemen dan Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri acara seminar proposal saya.
8. Bapak Miftahuddin, MBA selaku dosen pembimbing dan ketua siding saya.
9. Seluruh Dosen dan Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. Terima Kasih Kepada Orang Tua yang telah membesarkan saya dan mendidik saya dengan sabar.
11. Teman - teman pejuang skripsi : Dimas, Bungaran, Teguh, Ryan, Tartila, Kola, dan COS serta teman – teman lainnya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada didalam penulisan skripsi ini, Oleh karena itu penulis menerima dalam segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta referensi untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Medan, 20 Mei 2020



Jenri Azhari Ritonga
NPM : 16.832.0179

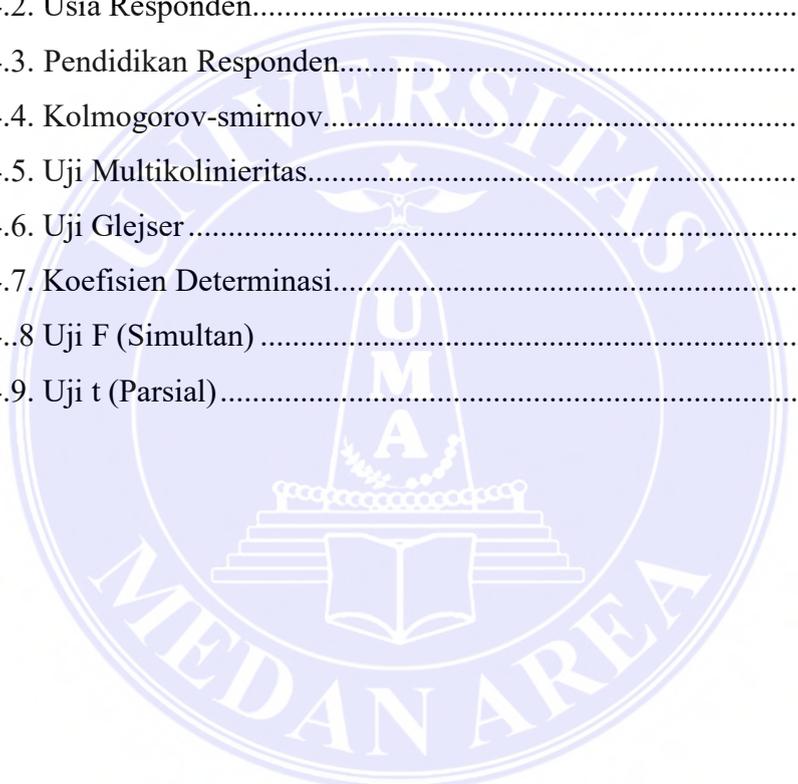
DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. LANDASAN TEORITIS	4
2.1. Kinerja Pegawai	4
2.1.1. Pengertian Kinerja	4
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	5
2.1.3 Indikator Kinerja	6
2.2. Pelatihan.....	8
2.2.1..Pengertian Pelatihan.....	8
2.2.2. Tujuan dan manfaat pelatihan	9
2.2.3. Indikator Pelatihan	11
2.3. Kompetensi.....	13
2.3.1. Pengertian Kompetensi	13
2.3.2. Tujuan dan manfaat Kompetensi	14
2.3.3. Indikator Kompetensi.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Konseptual.....	19
2.6. Hipotesis	20
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1.Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian	21
3.1.1. Jenis Penelitian.....	21
3.1.2. Tempat Penelitian	21
3.1.3. Waktu Penelitian.....	21
3.2.Populasi dan Sampel	22
3.2.1. Populasi.....	22
3.2.2. Sampel.....	24
3.3.Definisi Operasional	25
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4.1. Jenis Data	26
3.4.2. Sumber Data	26

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5.1. Pengamatan.....	27
3.5.2. Daftar Pertanyaan.....	27
3.5.3. Wawancara.....	27
3.6. Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.3. Uji Hipotesis.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Hasil Penelitian.....	33
4.1.1. Profil Perusahaan.....	33
4.1.2. Visi dan Misi.....	34
4.1.3. Struktur Organisasi.....	36
4.2. Uji Instrumen Penelitian.....	37
4.2.1. Uji Validitas.....	37
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	39
4.2.2.1. Penyajian Jawaban Responden.....	40
4.2.2.2. Penyajian Data Responden.....	41
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.1. Uji Normalitas.....	43
4.3.2. Uji Multikolinieritas.....	46
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.4. Uji Hipotesis.....	49
4.4.1. Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.4.2. Uji F (Simultan).....	50
4.4.3. Uji t (Parsial).....	51
4.5. Pembahasan.....	53
4.5.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	53
4.5.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	54
4.5.3. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja.....	54
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	55
Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	22
Tabel 3.2. Populasi Dinas Peternakan Medan.....	23
Tabel 3.2. Definisi Operasional	25
Tabel 3.3. Skala Likert	27
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.2. Usia Responden.....	42
Tabel 4.3. Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.4. Kolmogorov-smirnov.....	46
Tabel 4.5. Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 4.6. Uji Glejser	49
Tabel 4.7. Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.8 Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.9. Uji t (Parsial).....	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Peternakan Medan	36
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	44
Gambar 4.3. Normal P-Plot.....	45
Gambar 4.4. Grafik Scatterplot	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas suatu instansi atau perusahaan memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan strategis sekaligus pemegang kunci keberhasilan instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang direncanakan, sehingga maju dan mundurnya suatu instansi atau perusahaan akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam instansi atau perusahaan tersebut. Suatu instansi atau perusahaan memiliki peralatan yang super canggih, modern, serba komputer dengan teknologi yang mutakhir, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang handal, berkualitas, dan profesional, semua itu akan menjadi sia-sia bahkan hanya akan menjadi beban yang cukup besar yang pada gilirannya akan menjadi malapetaka, karena itu agar tujuan instansi atau perusahaan bisa tercapai secara optimal, maka kinerja sumber daya harus berjalan secara terintegrasi dalam suatu sistem.

Menurut Edy Sutrisni (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, pelatihan, disiplin, kompetensi, pengawasan, dan motivasi. Kinerja dalam suatu instansi atau perusahaan banyak sekali yang mempengaruhinya baik faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia itu sendiri maupun dari luar dirinya. Menurut, Mangkuprawira (2010:155) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan kerja, kompetensi, fasilitas, pelatihan, lingkungan kerja.

Dinas Peternakan Medan merupakan suatu instansi pemerintahan daerah Kota Medan yang mengurus bagian peternakan yang ada di Kota Medan. Instansi ini beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto Km. 7 Kota Medan Sumatera Utara. Pada penelitian awal tersebut, peneliti menemukan beberapa fenomena kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan antara lain adanya pegawai yang keluar masuk pada jam kerja yang tidak tepat waktu, perusahaan belum memaksimalkan teknologi yang dipakai, selanjutnya karyawan bekerja secara maksimal tetapi tidak dapat mampu bersaing dengan karyawan lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan ?
3. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.

2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dalam pemahaman dalam bidang pelatihan, kompetensi dan kinerja serta pengaruh antar variabel yang diteliti.

2. Bagi Instansi atau Perusahaan

Memperbaiki kinerja karyawan Dinas Peternakan Kota Medan dengan meningkatkan pelatihan dan kompetensi.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) 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).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira (2010:155) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan Kerja, adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut
2. Kompetensi, adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
3. Fasilitas, adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung pada berbagai aktifitas yang dilakukan perusahaan yang berupa fasilitas fisik dan dapat dipergunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas kantor ini memiliki manfaat hingga di masa depan serta memiliki umur atau masa manfaatnya relatif permanen.
4. Pelatihan, adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Lingkungan Kerja, adalah kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi pada pekerjaan di dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Edy Sutrisni (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi.
2. Pelatihan, dalam organisasi yang baik pelatihan dan tanggung jawab telah dilakukan dengan baik, tanpa adanya tugas, kejelasan dan tanggung jawab dari setiap orang dalam suatu organisasi
3. Disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Kompetensi, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk kompetisi untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Pengawasan, dapat didefinisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih mendukung misi organisasi
6. Motivasi, kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

2.1.3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins 2016:260):

1. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
3. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab. suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
2. Pelaksanaan Tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.
3. Disiplin, pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang teratur.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:211) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Siagian (2008:77) tujuan dan manfaat dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Dengan pelatihan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pelanggan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karir

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlianm keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill*-nya telah lebih baik.

9. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah insentif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar

11. Konsumen

Akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Sedangkan Menurut Handoko (2000:103) terdapat dua tujuan dan manfaat utama dari program pelatihan yaitu :

1. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup „gap“ antar kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.2.3. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:57), ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Pihak yang bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan.

2. Peserta

Pihak yang ikut serta atau yang mengambil bagian (dalam pelatihan, seminar, dan sebagainya).

3. Materi

Sesuatu hal yang menjadi bahan (untuk diujikan, dipikirkan, dan sebagainya).

4. Metode

Prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Tujuan

Gagasan tentang masa depan atau hasil yang di inginkan seseorang atau sekelompok.

Sedangkan menurut menurut Vietzhal Rivai (2009:59), indikator pelatihan diantaranya:

a. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

b. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

c. Pelatih (*Instruktur*)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

d. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar siap dilatih .

e. Sarana Pelatihan

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

2.3. Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sedangkan Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan,

Keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.3.2. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky (2006:107) mengatakan bahwa terdapat berbagai tujuan dan manfaat kompetensi, antara lain yaitu :

1. **Memperjelas Standar Kerja dan Arahan Yang Ingin Dicapai**
Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja.
2. **Alat Kinerja Karyawan**
Penggunaan kompetensi sebagai alat dalam organisasi untuk menentukan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, serta memperkecil resiko.
3. **Memaksimalkan Produktivitas**
Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
4. **Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi**
Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.
5. **Memudahkan Adaptasai Terhadap Perubahan**
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelesaikan Perilaku Kerja Dengan Nilai-Nilai Organisasi

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai yang menjadi fokus kinerja.

Sedangkan menurut Richard Bernhart yang dikutip Azhar (2009:10)

menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Proses Seleksi, Training, Development, dan Evaluasi

Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (*Job Task Analysis*) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi.

2. Untuk Menentukan Level Seseorang Suatu Kompetensi

Menyeleksi orang sesuai dengan pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja karyawan dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

2.3.3. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator 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 komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang

mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan. (Usaha.com, 2012/1/21)

2. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer 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.

Sedangkan menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2008 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

1. Keterampilan

Skill yang dimiliki karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengetahuan

Menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang ilmu yang ditugaskan.

3. Sikap Perilaku

Tingkah laku seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.
2.	Sheila Dwi Anggreni (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Siak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pada PT. Permodalan Siak. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja pada PT. Permodalan Siak. 3. Terdapat pengaruh positif dan

			signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pada PT. Permodalan Siak.
3.	Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang</p>
4.	Jamali (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap</p>

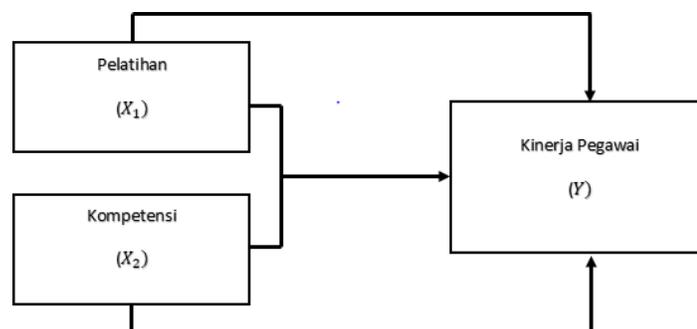
			<p>kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual (Sugiyono : 2012) adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.
3. Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Peternakan Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di Dinas Peternakan Kota Medan Jalan Jendral Gatot Subroto No. 255 KM. 7, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan Sumatera Utara 20126

3.1.3. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian dari bulan November 2019 sampai bulan Mei 2020.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020						
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20	Mei 20
1	Penyusunan proposal	■						
2	Seminar proposal		■					
3	Pengumpulan data		■					
4	Analisis data			■				
5	Seminar Hasil				■			
6	Pengajuan Meja hijau					■	■	
7	Meja Hijau							■

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono 2014:148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan Medan yang berjumlah 223 orang.

No	Divisi (Bagian)	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretariat	PNS	46
		Honorar	10
2.	Bid. Ketersediaan dan Distribusi Pangan	PNS	24
3.	Bid. Konsumsi dan Keamanan Pangan	PNS	22
4.	Bid. Kesehatan Hewan	PNS	14
5.	Bid. Peternakan	PNS	22
6.	UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan	PNS	15
7.	UPT Kesehatan Masyarakat Veteriner	PNS	12
8.	UPT Inseminasi Buatan	PNS	18
9.	UPT Klinik Hewan	PNS	10
10.	UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak	PNS	14
11.	UPT Pembibitan Ternak Ruminansia Lobu Sona	PNS	8
12.	UPT Pembibitan Ternak Unggas dan Sapi Sihitang	PNS	8

Sumber : Data Dinas Peternakan Kota Medan 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012). Dari jumlah populasi 223 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Eror 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{223}{1 + 223 (0.05)^2} \\ &= 143 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 143 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2001: 58) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai Dinas Peternakan

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Pelatihan (X₁)	Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih (<i>Instruktur</i>) d. Sarana Pelatihan 	Likert

2.	Kompetensi (X₂)	Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Perilaku	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.	a. Tanggung Jawab b. Pelaksanaan Tugas c. Disiplin	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi kedalam bentuk angka - angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 21.

3.4.2. Sumber Data

a. Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari hasil responden seperti observasi wawancara dan jawaban kuesioner.

b. Data Sekunder, yaitu data yang berupa catatan, literatur, jurnal yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA berkaitan dengan skripsi ini yang didapat melalui internet dan sumber lain.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

3.5.1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

3.5.2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3.5.3. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2013:54) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen, dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Penelitian melakukan uji signifikan, jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid atau layak digunakan.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Imam Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

3.6.2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak biasa dan konsisten (Santoso, 2012:48).

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas,

maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar *error*, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal. Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam

pengambilan keputusan, yaitu:

3.6.2.1.1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

3.6.2.1.2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal Hipotesis yang digunakan:

- 1) H_0 : data residual berdistribusi normal
- 2) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang, dkk (2008:104). Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 , atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).

3.4.1.1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas

disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.4.2. Uji Hipotesis

3.4.2.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, melalui tabel *model summary*, terdapat *R Square*(koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

3.4.1.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Imam Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.4.1.2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (significance level) 95% atau 0,05 ($\alpha=5\%$).berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja (Variabel Terikat)

X₁ = Pelatihan (Variabel Bebas)

X₂ = Kompetensi (Variabel Bebas)

O = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas peternakan Medan
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas peternakan Medan
3. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas peternakan Medan

5.2. Saran

1. Untuk pelatihan, materi pelatihan yang di berikan perusahaan harus yang dapat membangun kinerja pegawai dinas peternakan Medan, kemampuan instruktur pelatihan harus sesuai dengan yang di butuhkan pegawai. Perusahaan juga harus memberikan sarana pelatihan yang baik untuk para pegawainya.

2. Untuk kompetensi, setiap pegawai harus mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan perkerjaannya secara baik dan berkualitas. Setiap pegawai harus bisa saling bekerja sama agar tugas yang diberikan bisa selesaikan dengan efektif. Setiap pegawai harus memliki sikap yang baik terhadap para pegawai lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, *Human Resource Management*, Jakarta: PT. Salemba Empat
- Maziah . 2016. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar. Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Martoyo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia; Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta:BPFE
- Veithzal ,Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

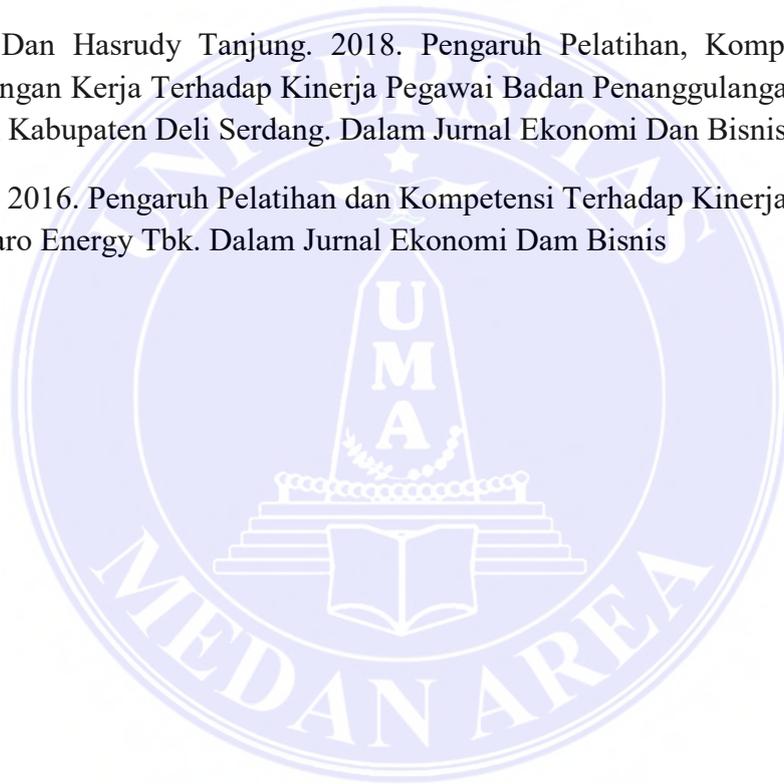
JURNAL PENELITIAN

Japerdi wijayanto dan lucky O. H. Dotulong. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Plasa Multi Krindo Manado. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.

Sheila Dwi Anggreni. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.Permodalan Siak. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Elizar Dan Hasrudy Tanjung. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Jamali. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adaro Energy Tbk. Dalam Jurnal Ekonomi Dam Bisnis





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/21

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Peternakan Medan

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), Saya Jenri Azhari Ritonga , NPM 168320179 mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di perusahaan ini sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Jenis Kelamin : () Perempuan () Laki-laki

Pendidikan : () SMA () D-III () S-1 () S-2 () S-3

Usia :

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Setuju (S) : diberi skor 3

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4

DAFTAR PERNYATAAN

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Ops			
		SS	S	TS	STS
A.	TANGGUNG JAWAB				
1.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan				
2.	Saya berusaha bekerja dengan baik pada perusahaan melalui tugas yang diberikan				
B.	PELAKSANAAN TUGAS				
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat pada waktunya				
4.	Saya selalu melaksanakan lembur ketika diperintah atasan				
C.	DISIPLIN				
5.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan				
6.	Saya pulang kantor sesuai jadwal yang sudah ditetapkan				

Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Opsi			
		SS	S	TS	STS
A.	MATERI PELATIHAN				
1.	Saya memahami pelatihan yang diberikan perusahaan				
2.	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur				
B.	METODE PELATIHAN				
3.	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang saya butuhkan				
4.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan kepada saya menarik				
C.	PELATIH (INSTRUKTUR)				
5.	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan kepada saya sudah sesuai harapan				
6.	Instruktur membuat saya ahli untuk memahami materi saat pelatihan				
D.	SARANA PELATIHAN				
7.	Saya menyadari sarana pelatihan yang diterapkan sudah efektif				
8.	Saya menyadari bahwa sarana pelatihan tidak ada yang kurang				

Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Opsi			
		SS	S	TS	STS
A.	PENGETAHUAN				
1.	Saya memiliki pengetahuan tentang descripsi job saya				
2.	Saya memiliki pengetahuan sesuai kompetensi kerja				
B.	KETERAMPILAN				
3.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja				
4.	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan keterampilan saya				
C.	SIKAP PERILAKU				
5.	Saya dan karyawan yang lain bekerja sama dengan baik				
6.	Saya mempunyai sikap perilaku yang baik terhadap sesama rekan				

LAMPIRAN 2

DATA SPSS 21

Uji Validitas

1. Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan_1	490**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_2	738**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_3	446**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_4	456**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_5	702**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_6	567**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_7	680**	,000<0,05	Valid
Pelatihan_8	683**	,000<0,05	Valid

2. Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompetensi_1	485**	,000<0,05	Valid
Kompetensi_2	728**	,000<0,05	Valid
Kompetensi_3	757**	,000<0,05	Valid
Kompetensi_4	561**	,000<0,05	Valid
Kompetensi_5	693**	,000<0,05	Valid
Kompetensi_6	659**	,000<0,05	Valid

3. Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja_1	450**	,000<0,05	Valid
Kinerja_2	765**	,000<0,05	Valid
Kinerja_3	730**	,000<0,05	Valid
Kinerja_4	515**	,000<0,05	Valid
Kinerja_5	746**	,000<0,05	Valid
Kinerja_6	612**	,000<0,05	Valid

Uji Reliabilitas

1. Variabel Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

2. Variabel Kompetensi

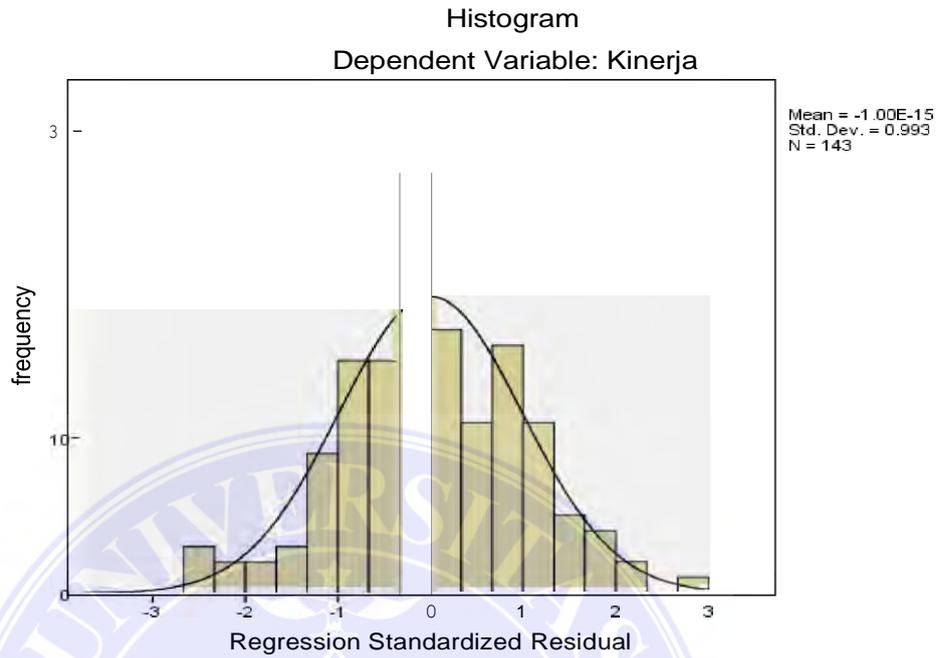
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

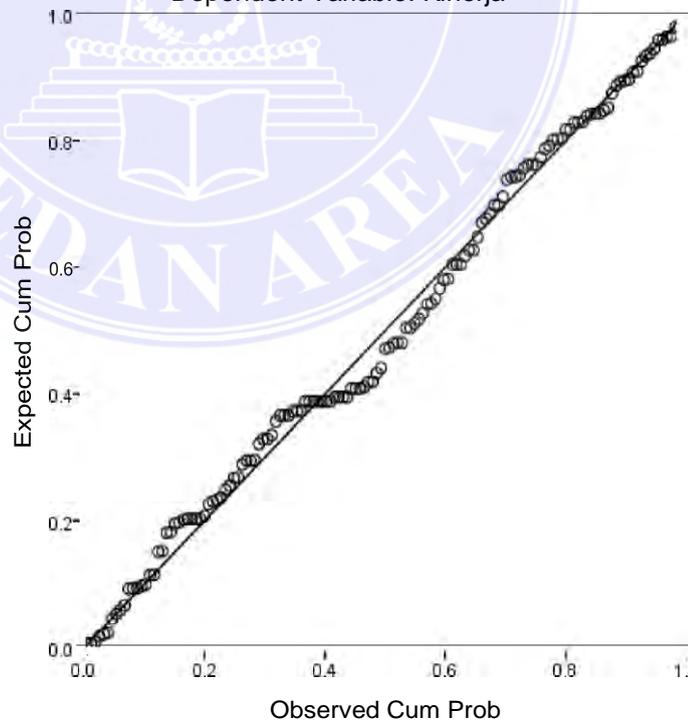
3. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74607465
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

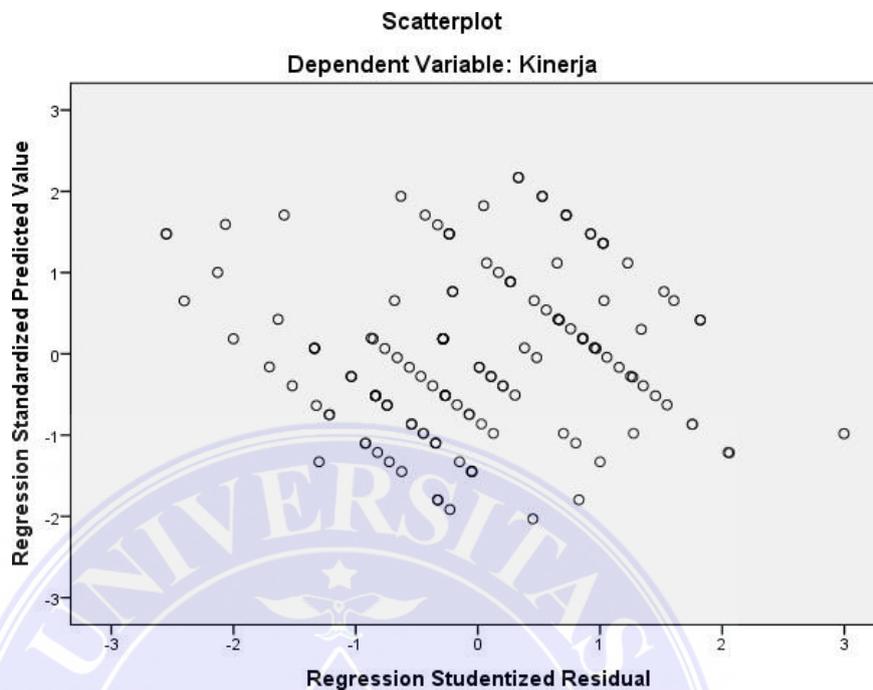
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.749	1.970		1.395	.165		
	Pelatihan	.518	.053	.629	9.737	.000	.999	1.001
	Kompetensi	.171	.064	.173	2.685	.008	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.063	1.190		.053	.958
	Pelatihan	.021	.032	.054	.644	.520
	Kompetensi	.038	.038	.082	.978	.330

b. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.409	1.75850

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.913	2	154.956	50.110	.000 ^b
	Residual	432.926	140	3.092		
	Total	742.839	142			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.749	1.970		1.395	.165
	Pelatihan	.518	.053	.629	9.737	.000
	Kompetensi	.171	.064	.173	2.685	.008

a. Dependent Variable: Kinerja