

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi agar dapat bertahan di era globalisasi seperti sekarang ini. Hal ini perlu didukung dengan adanya Pelatihan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang perlu diperkuat oleh Kompetensi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan dimoderasi oleh Kompetensi pada Kantor Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif dan metode verifikatif. Alat analisis yang digunakan adalah statistika deskriptif, analisis regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas dan pure moderator.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I Medan termasuk dalam keadaan baik. Secara Simultan diperoleh hasil bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi Kompetensi pegawai. Tidak dapat pengaruh antara Pelatihan dan kinerja pegawai tetapi lebih baik jika dimoderasi Kompetensi Pegawai pada kantor Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja dan Kompetensi

ABSTRACT

Human resources become spotlight as well as foundation for the organization in order to survive in today's era of globalization. This has to be supported by good training in order to improve the performance of employees that need to be strengthened by competency.

The purpose of this study is to determine how much Training influences Performance while being moderated by Competency at the office of Ministry of Commerce Directorate of Metrology Regional I Medan. The methods used in this research are descriptive method and verification method. Analysis tools used are descriptive statistics, regression analysis, validity test, reliability test and pure moderator.

Research results descriptively show that Training, Competency and Performance of Employees at the Ministry of Trade Metrology Directorate Region I are in good condition. Simultaneously, results show that Training had no significant effect on the Performance of employees while being moderated by Competency of employees.

Keywords: Training, Performance and Competence.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	15
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Pelatihan	20
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	20
2.1.2.2 Tujuan-tujuan Pelatihan	25
2.1.2.3 Jenis, Teknik dan Metode Penelitian	29
2.1.2.4 Tahapan Proses Pelatihan	36
2.1.2.5 Dimensi-dimensi Pelatihan	39
2.1.3 Kompetensi Pegawai	41
2.1.4 Kinerja Pegawai	51
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	51
2.1.4.2 Dimensi-dimensi Kinerja Pegawai	53
2.1.5 Hubungan Pelatihan dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai	57

2.2	Kerangka Pemikiran	59
2.3	Hipotesis Penelitian	65
BAB III METODE PENELITIAN		66
3.1	Metode yang digunakan	66
3.2	Operasionalisasi Variabel	67
3.3	Sumber dan Penentuan Data	71
3.3.1	Sumber Data	71
3.3.2	Cara Penentuan Data	71
3.4	Metode Pengumpulan Data	72
3.5	Rancangan Analisis Uji Hipotesis	75
3.5.1	Rancangan Analisis	75
3.5.2	Rancangan Uji Hipotesis.....	76
3.5.2.1	Transformasi Data Ordinal ke Interval.....	77
3.5.2.2	Uji Kualitas Data	78
3.5.2.2.1	Pengujian Validitas Instrumen	78
3.5.2.2.2	Pengujian Reliabilitas Instrumen	79
3.5.3	Analisis Regresi Berganda	80
3.5.4	Rancangan Pengujian Hipotesis	82
3.5.4.1	Pengujian Hipotesis Simultan	82
3.5.4.2	Pengujian Hipotesis Parsial	83
3.5.4.3	Koefisien Determinasi	85
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	86
4.1.1	Uji Validitas	86
4.1.2	Uji Reliabilitas	88
4.2	Analisis Deskriptif Data Penelitian	88
4.2.1	Gambaran Pelatihan Pegawai	89
4.2.2	Gambaran Kompetensi	100
4.2.3	Gambaran Kinerja Pegawai	107

4.3	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan dimoderasi Kompetensi Pegawai	117
4.3.1	Regresi Linier Berganda	117
4.3.2	Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	119
4.3.3	Analisis Koefisien Determinasi	120
4.3.4	Pengujian Hipotesis	121
4.3.4.1	Uji Simultan (Uji F)	121
4.3.4.2	Uji Parsial (Uji t)	122
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	127
5.2	Saran	129
DAFTAR PUSTAKA		131
LAMPIRAN		134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Bulanan Absensi Pegawai	6
Tabel 1.2	Kegiatan Pelatihan SDM.....	8
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan Karyawan	9
Tabel 2.1	Perbedaan antara Pelatihan berdasarkan dimensi belajarnya.....	24
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	68
Tabel 3.2	Skala Ukur Pernyataan Kuesioner.....	74
Tabel 3.3	Tabel Penolong Pernyataan Angka Reliabilitas	80
Tabel 3.4	Tingkat Pernyataan Taksiran Korelasi.....	81
Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Pegawai	86
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kompetensi	87
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	87
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	88
Tabel 4.5	Tanggapan secara keseluruhan mengenai variabel Pelatihan Pegawai	90
Tabel 4.6	Kesesuaian materi-materi Pelatihan dengan kebutuhan peserta	92
Tabel 4.7	Ketepatan materi-materi yang diberikan dengan tujuan Pelatihan	92
Tabel 4.8	Kesesuaian materi-materi Pelatihan dengan situasi lingkungan dan/atau kebutuhan organisasi	93
Tabel 4.9	Kesesuaian metode yang digunakan dalam Pelatihan dengan materi-materi yang diberikan	93

Tabel 4.10 Kesesuaian metode yang digunakan dalam Pelatihan dengan karakteristik peserta sebagai orang dewasa	94
Tabel 4.11 Kesesuaian media belajar untuk mendukung metode penyampaian materi	94
Tabel 4.12 Seberapa banyak instruktur Pelatihan yang memiliki sikap mampu mendorong peserta untuk belajar	95
Tabel 4.13 Seberapa banyak instruktur Pelatihan yang keahliannya tepat untuk menyampaikan materi	95
Tabel 4.14 Seberapa banyak instruktur Pelatihan yang mampu menyampaikan materi dengan baik	96
Tabel 4.15 Kesesuaian lama waktu Pelatihan dengan jumlah materi pokok yang diberikan	96
Tabel 4.16 Kecepatan waktu untuk menyelesaikan materi-materi Pelatihan	97
Tabel 4.17 Sejauhmana efektivitas penggunaan waktu Pelatihan yang tersedia yang tersedia untuk menyelesaikan pelatihan	97
Tabel 4.18 Tingkat kelengkapan akomodasi pada tempat penyelenggaraan Pelatihan ..	98
Tabel 4.19 Kesesuaian tempat penyelenggaraan dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan	98
Tabel 4.20 Tingkat pemenuhan bahan-bahan yang diperlukan peserta di tempat Pelatihan	99
Tabel 4.21 Penyediaan konsumsi bagi peserta selama mengikuti Pelatihan	99
Tabel 4.22 Tanggapan secara keseluruhan mengenai variabel kompetensi	101
Tabel 4.23 Kemampuan kerja untuk menerapkan ilmu, keahlian dan keterampilan ...	102

Tabel 4.24 Kemampuan bekerja karena ingin mengaktualisasi diri	102
Tabel 4.25 Tanggap dalam menanggapi segala situasi	103
Tabel 4.26 Tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima	103
Tabel 4.27 Sistem nilai yang berlaku di Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I	104
Tabel 4.28 Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki	104
Tabel 4.29 Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	105
Tabel 4.30 Rasa Tanggung jawab dalam kerja terhadap tugas yang diberikan	105
Tabel 4.31 Kemampuan dalam meraih target prestasi kerja	106
Tabel 4.32 Keseriusan menghadapi tantangan	106
Tabel 4.33 Keseriusan terhadap masalah kualitas hasil kerja	107
Tabel 4.34 Tanggapan secara keseluruhan mengenai variabel kinerja pegawai	108
Tabel 4.35 Kualitas hasil kerja yang dicapai selama ini	109
Tabel 4.36 Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	110
Tabel 4.37 Kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan bidang kerja yang diemban	110
Tabel 4.38 Tingkat kepedulian untuk memelihara lingkungan kerja yang bersih	111
Tabel 4.39 Pencapaian target jumlah hasil kerja yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersifat rutin	111
Tabel 4.40 Pencapaian target jumlah hasil kerja yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersifat ekstra (tidak rutin)	112
Tabel 4.41 Kecepatan dalam menyelesaikan suatu tugas	112

Tabel 4.42 Kepatuhan dalam mengikuti instruksi-instruksi dari atasan yang sepatutnya diikuti	113
Tabel 4.43 Seberapa sering mengambil inisiatif sendiri untuk menyelesaikan suatu masalah	113
Tabel 4.44 Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	114
Tabel 4.45 Kedisiplinan dalam bekerja	114
Tabel 4.46 Pandangan terhadap kedudukan unit kerja dalam organisasi secara keseluruhan	115
Tabel 4.47 Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dan/atau pegawai lain	115
Tabel 4.48 Pandangan terhadap keberartian pekerjaan/tugas/jabatan yang diemban saat ini	116
Tabel 4.49 Kerjasama dengan rekan kerja dan/atau unit kerja lain	116
Tabel 4.50 Hasil Perhitungan Nilai koefisien persamaan regresi	118
Tabel 4.51 Nilai Koefisien korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	119
Tabel 4.52 Koefisien korelasi dan taksirannya	119
Tabel 4.53 Analisis koefisien determinasi	120
Tabel 4.54 Coefficients	121
Tabel 4.55 Pengujian hipotesis Simultan (Uji F)	122
Tabel 4.56 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	64
Gambar 4.1	Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan	123
Gambar 4.2	Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompetensi	124
Gambar 4.3	Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan dengan dimoderasi kompetensi	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	150
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	157
Lampiran 3	Uji Regresi Berganda.....	166