

**PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN  
KABUPATEN ASAHAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MUHAMMAD FEBRI RAMADHAN**  
**NPM : 1303100170**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2017**

## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya Muhammad Febri Ramadhan, NPM 1303100170, menyatakan dengan sungguh-sungguhnya :

1. Saya sadari memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat, ciplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan bandingan menerima sanksi :

1. Skripsi saya serta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan ijazah sarjana dan penarikan skripsi dan nilai yang telah saya terima.

Medan, April 2017

Yang menyatakan

**Muhammad Febri Ramadhan**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ASAHAN**

**Oleh :**

**MUHAMMAD FEBRI RAMADHAN**

**NPM : 1303100170**

Peningkatan kualitas Pegawai dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan oleh Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang. Teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan cara mempergunakan korelasi product moment dan selanjutnya diuji melalui uji t dan selanjutnya diuji kembali dengan uji determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui dari hasil penelitian yang diuraikan pada setiap bab, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan dengan antara variabel (X) hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan variabel (Y) kinerja pegawai, yang menghasilkan harga  $r_{xy}$  adalah 0,788. Maka harga (X) hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan (Y) kinerja pegawai sebesar 0,788 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bervariasi secara positif dan signifikan. Dari hasil uji determinasi didapatkan  $D = 62,09\%$ , ini berarti bahwa kira-kira 37,91% dari variasi Y yaitu kinerja pegawai dapat diterangkan oleh X yang dalam hal ini hasil pendidikan dan pelatihan. Jadi 62,02% yang tidak diteliti. Dari hasil uji t didapatkan hasil bahwa  $t_{hitung} = 8,489 > t_{tabel} = 1,678$ , artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara hasil pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas peternakan Kabupaten Asahan.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II : TINJAUAN TEORITIS</b> .....	<b>8</b>
<b>A. Pendidikan dan Pelatihan</b> .....	<b>8</b>
1. Pengertian Hasil Pendidikan Dan Pelatihan .....	8
2. Jenis Pendidikan dan Pelatihan.....	10
3. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	12
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	14
5. Kendala-kendala Pendidikan dan Pelatihan.....	20
<b>B. Kinerja</b> .....	<b>21</b>
1. Pengertian Kinerja .....	21
2. Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	22
4. Penilaian Kerja.....	24
5. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	25

	<b>C. UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur</b>	
	<b>Sipil Negara .....</b>	<b>26</b>
	<b>D. Hubungan antara hasil Pendidikan dan</b>	
	<b>Pelatihan (Diklat) dengan Kinerja Pegawai.....</b>	<b>29</b>
	<b>E. Anggaoan Dasar dan Hipotesis.....</b>	<b>30</b>
	1. Anggaran Dasar.....	30
	2. Hipotesis .....	31
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
	A. Jenis Penelitian .....	32
	B. Defenisi Operasional.....	32
	C. Populasi.....	34
	D. Sampel .....	34
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
	F. Teknik Analisis Data .....	35
	G. Lokasi Penelitian .....	38
	H. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	38
<b>BAB IV</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
	A. Penyajian Data.....	44
	B. Identitas Responden .....	44
	C. Pembahasan Data.....	47
<b>BAB V</b>	<b>: PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
	A. Kesimpulan .....	78
	B.Saran .....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 4.1</b>	DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN.... 44
<b>Tabel 4.2</b>	DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR ..... 45
<b>Tabel 4.3</b>	DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN ..... 46
<b>Tabel 4.4</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI DATANG KE KANTOR SELALU TEPAT WAKTU ATAU SEBELUM JAM KERJA DIMULAI..... 47
<b>Tabel 4.5</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MELAKSANAKAN DAN MENTAATI SEMUA PERATURAN YANG ADA PADA DINAS PETERNAKAN 48
<b>Tabel 4.6</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI SELALU BERTANGGUNG JAWAB ATAS PEKERJAAN YANG DIBEBANKAN KEPADA PEGAWAI ..... 48
<b>Tabel 4.7</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAPAT MENINGKATKAN PENGETAHUAN PEGAWAI DALAM BEKERJA..... 49
<b>Tabel 4.8</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PEGAWAI MEMILIKI PENGETAHUAN DALAM HAL PELAYANAN YANG BAIK DALAM BIDANG PEKERJAAN YANG PEGAWAI LAKUKAN ..... 50

<b>Tabel 4.9</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN PENGETAHUAN YANG DIDAPAT OLEH PEGAWAI SETELAH DIKLAT MAMPU MEMECAHKAN MASALAH DALAM PEKERJAAN.....	50
<b>Tabel 4.10</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAPAT MININGKATKAN KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN PEGAWAI DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN .....	51
<b>Tabel 4.11</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN YANG DIDAPAT OLEH PEGAWAI SETELAH DIKLAT MAMPU MENYELESAIKAN SEMUA PEKERJAAN DENGAN SANGAT BAIK .....	52
<b>Tabel 4.12</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENURUT PEGAWAI KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN BERPENGARUH BESAR TERHADAP BAIK DAN BURUKNYA SUATU PEKERJAAN .....	53
<b>Tabel 4.13</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN POSISI YANG DIMILIKI .....	54
<b>Tabel 4.14</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MEMPUNYAI KUALITAS PEKERJAAN YANG BAIK SEPERTI YANG DIHARAPKAN OLEH INSTANSI	54

<b>Tabel 4.15</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI PUAS DENGAN HASIL PEKERJAAN YANG PEGAWAI LAKUKAN .....	55
<b>Tabel 4.16</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENURUT PEGAWAI PERENCANAAN PEKERJAANITU PENTING .....	56
<b>Tabel 4.17</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA JUMLAH DARI HASIL PEKERJAAN YANG PEGAWAI TANGANI SELALU MEMENUHI TARGET YANG DITETAPKAN .....	57
<b>Tabel 4.18</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PEKERJAAN PEGAWAI JARANG MELAKUKAN KESALAHAN.....	57
<b>Tabel 4.19</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI SELALU BERKOMITMEN DAN MEMILIKI PROFESIONALISME TINGGI DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN YANG DIBEBANKAN KEPADA PEGAWAI .....	58
<b>Tabel 4.20</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEKERJAAN YANG DIBEBANKAN OLEH PIMPINAN SELALU PEGAWAI KERJAKAN LEBIH CEPAT DARI WAKTU YANG DITENTUKAN .....	58
<b>Tabel 4.21</b>	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL PEKERJAAN PEGAWAI SERING MENGALAMI PENINGKATAN DARI PEKERJAAN SEBELUMNYA.....	59



<b>Tabel 4.22</b>	TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X) HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) .....	60
<b>Tabel 4.23</b>	DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X ( HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) .....	63
<b>Tabel 4.24</b>	TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI.....	64
<b>Tabel 4.25</b>	DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y ( KINERJA PEGAWAI) .....	67
<b>Tabel 4.26</b>	DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA VARIABEL HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) (X) DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y).....	68
<b>Tabel 4.27</b>	INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT .....	72

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 3.1	: SUSUNAN ORGANISASI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ASAHAN.....	43
------------	--	----

## DAFTAR GRAFIK

### Halaman

<b>Grafik 4.1</b>	: GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ASAHAN.....	77
-------------------	--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang makin maju maka instansi dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu instansi berinisiatif untuk mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya pegawainya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai secara menyeluruh.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara continue atau berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal

bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Dinas Peternakan sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang Peternakan juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, dinas Peternakan juga telah memberikan program diklat setiap tahunnya kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat baik diklat prajabatan maupun diklat jabatan yang diselenggarakan tiap tahun bagi para pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan.

Di dinas Peternakan Kabupaten Asahan, tidak hanya Pegawai Negeri Sipil saja yang mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan tetapi Pegawai Honorernya juga mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan. Pada tahun 2015 ada sekitar 14 orang Pegawai Pegawai Sipil ataupun Pegawai honorer Dinas Peternakan Kabupaten Asahan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pengadaan diklat ini ditujukan agar kinerja pegawai meningkat terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang peternakan.

Namun, sampai saat ini masih banyak masalah-masalah yang muncul meskipun pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan sudah memperoleh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat). Beberapa pengamatan awal yang dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, masih ditemukan beberapa fenomena masalah yang menggambarkan masih belum optimalnya hasil diklat terhadap kinerja pegawai. Beberapa fenomena masalahnya yaitu belum maksimalnya kinerja pegawai terutama pemberian vaksinasi pada

hewan ternak tidak mengalami peningkatan, sehingga masih banyak hewan ternak yang terkena penyakit (rabies), masih kurangnya pengetahuan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan tentang tata cara pemberian vaksinasi yang baik dan benar, pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan masih sering melakukan kesalahan tentang perkawinan suntik pada hewan ternak, masih banyaknya pegawai yang tidak menerapkan apa yang didapatkan dari hasil diklat, contohnya tentang tata cara pencegahan penyakit pada hewan ternak agar tidak tertular kepada manusia, sehingga masih banyak masyarakat yang tertular penyakit dari hewan ternak, dan belum meningkatnya pemahaman pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara tepat dan benar.

Adapun pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan pada pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan yaitu diklat tata cara pemberian vaksinasi hewan ternak, diklat I.B (Insimulasi Buatan) atau diklat tentang tata cara perkawinan suntik pada hewan ternak, diklat pemeriksaan kebuntingan pada hewan ternak, diklat Veteriner atau disebut juga pencegahan penyakit hewan ternak agar tidak tertular kepada manusia. Kesemua hasil diklat tersebut menjadi salah satu faktor yang menjadikan para pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan bisa bekerja dengan lebih baik, khususnya dalam bidang Peternakan.

Hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, dengan tujuan agar para pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana Pengaruh hasil Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur tingkatan hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan oleh Dinas Peternakan Kabupaten Asahan.
2. Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan.
3. Untuk mengukur seberapa bagaimana pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan suatu pembelajaran mengenai pendidikan dan pelatihan serta mengenai kinerja pegawai.
2. Secara praktis, penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan bagi Dinas Peternakan Kabupaten Asahan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi.

3. Secara akademis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi karya ilmiah bagi mahasiswa yang tertarik dalam bidang kajian pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Bab ini menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini pula dimungkinkan mengajukan lebih dari satu teori atau data sekunder/tertier untuk membahas permasalahan yang menjadi topik skripsi, sepanjang teori-teori dan atau data sekunder/tertier itu berkaitan. Pada bab ini dapat digunakan anggapan dasar dan hipotesis pada penelitian kuantitatif.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengungkapkan rancangan penelitian, prosedur penelitian, sampel/unit analisis/narasumber penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data, dan metode ujinya. Adapun sistematika untuk bab ini yaitu, Jenis Penelitian, Defenisi Operasional, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang Hasil penelitian dan pembahasan dari judul yang kita teliti.



## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Pendidikan dan Pelatihan**

##### **1. Pengertian Hasil Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya Widjaja (1995 : 75). Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia Martoyo (1994 : 56).

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi Oemar (2000 : 10).

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Proses Pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Setiap proses Pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuannya.

Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan Widjaja (1995 : 75). Pengertian pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka

meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya Wursanto (1989 : 60).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Jadi pengertian hasil pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang dicapai atau diraih dalam suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## **2. Jenis Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut sifatnya pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan, Siswanto (2002 : 200).

- a. Pendidikan Umum , yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

- b. Pendidikan Kejuruan, yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.
- c. Pelatihan Keahlian, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.
- d. Pelatihan Kejuruan, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut sarasannya, pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat dibedakan menjadi

2 jenis Siswanto (2002 : 25), yaitu :

a. Diklat Prajabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Selain itu, dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat menghindari hal-hal yang dipandang kurang efisien dan efektif, misalnya salah dalam pekerjaan, pemborosan (pengeluaran), yang tak berarti, dan sebagainya. Pelatihan prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan yang khusus diberikan kepada para tenaga kerja baru setelah mereka mengalami proses seleksi maupun penempatan pegawai.

b. Diklat dalam Jabatan

Pendidikan dan pelatihan dalam Jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian,

kemampuan, dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan.

Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1) Diklat dalam Jabatan yang bersifat Umum

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk tenaga kerja baik pada tingkat manajer puncak, manajer menengah, dan manajer bawah maupun para pekerja lapangan. Biasanya materi yang disampaikan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkup pekerjaan dengan tujuan agar tenaga kerja mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Misalnya pendidikan dan pelatihan pimpinan (DIKLATPIM) yang disebut juga diklat struktural.

2) Diklat dalam Jabatan yang bersifat Khusus

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Misalnya dengan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.

### **3. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

a. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach dalam Sofyandi (2008 : 114) :

- 1) *Reduce learning time to teach acceptable performance*, dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk

memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.

- 2) *Improve performance on present job*, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- 3) *Attitude formation*, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
- 4) *Aid in solving operation problem*, pendidikan dan pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi absen dan mengurangi kecelakan kerja.
- 5) *Fill manpower needs*, pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- 6) *Benefits to employee themselves*, dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan pula menambah nilai dari karyawan tersebut yang akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

#### b. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai Menurut Wursanto (1989 : 60), yaitu :

- 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai.
- 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai.
- 3) Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

#### **4. Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai Menurut Soekidjo (2003 : 37), yaitu :

a. *Metode On The Job Site* (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai , itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru.

Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

1) Pembekalan (*Coaching*)

Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok

karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.

## 2) Rotasi Jabatan

Pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.

## 3) Penugasan Sementara

Di mana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

## 4) Magang (*Apprenticeship training*)

Pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggara *raan on the job Site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Moenir (1983:165-166), keuntungannya adalah :

- 1) Biaya dapat ditekan serendah mungkin. Karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.
- 2) Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap pengajar, teman maupun lingkungan.
- 3) Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Kelemahannya adalah :

- 1) Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu.



- 2) Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.
- 3) Sulitnya mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

b. *Metode Off The Job Site* ( di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya. Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

1) Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti. Yang termasuk teknik ini antara lain :

- a) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.
- b) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Diskusi Kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan mengenai tujuan tertentu yang di dalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.
- d) Teknik pemodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model.

Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video tape.

- e) Teknik magang ialah pengiriman karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru, keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organisasi tersebut.

## 2) Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran hewan untuk hewan ternak.
- b) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan di diskusikan oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Kasus atau masalah yang diberikan merupakan situasi yang membutuhkan keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi kasus harus bisa membuat pikiran para peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami.
- c) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari karakter (watak) dalam kasus. Para

peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih. Metode permainan peran (*role playing*) dapat diartikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan. Metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persoalan kepada para peserta yang harus diatasi.

Seperti halnya penyelenggaraan *on the job site*, penyelenggaraan *off the job site* juga ada keuntungannya dan kelemahannya. Menurut Moenir (1983:166-167), Keuntungannya adalah:

- 1) Tidak perlu secara masal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
- 2) Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
- 3) Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
- 4) Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelemahannya adalah :

- 1) Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
- 2) Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

## **5. Kendala-kendala Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan**

Kendala-kendala pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2003 : 85) yaitu :

### **a. Peserta**

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

### **b. Pelatih**

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sulit didapat.

### **c. Fasilitas Pengembangan**

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

### **d. Dana Pengembangan**

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart,

target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Husin (2008 : 209).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya Sulistiyani (2003 : 223). Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003 : 223-224), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan Outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Suyadi (1999 : 2). Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang Anwar (2005 : 67).

Jadi, berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2010 : 12).

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2010 : 103).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan padanya.

### **3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Anwar (2005 : 67-68), yaitu:

#### **a. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman, Suyadi (1999 : 193).

Kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu : Kualitas kerja (*quality of work*), Kuantitas kerja (*quantity of work*), Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), Kerja sama (*cooperation*), Pengambilan Keputusan (*judgement*), Siswanto (2003 : 236).

#### **b. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah

untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggu ng jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan, Siswanto (2003 : 269).

#### **4. Penilaian Kerja**

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai Siswanto (2003 : 232) :

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan kepercayaan.
- e. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

## 5. Pengukuran Kinerja Pegawai

Ada beberapa pendapat terhadap unsur yang ditetapkan dalam mengukur kinerja pegawai. Salah satunya adalah bahwa perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen dan khususnya SDM terjadi akibat evolusi dari berbagai konsep dan teknik yang digunakan manajemen. Salah satu teknik dalam bidang SDM yang mengalami evolusi adalah dalam pendekatan terhadap cara menilai karyawan. Putti menyebutkan bahwa objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approached centered*) bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*) dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*). Dalam kaitan ini dapat pula dikaitkan input-proses-output Umar (2008:210). Pendekatan penilaian kinerja berdasarkan input-proses-output lebih lanjut diterangkan oleh Rucky dalam Husin (2008 : 210) sebagai berikut :

- a. Kinerja berorientasi input. Sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian pegawai. Ciri-ciri kepribadian yang dijadikan objek pengukuran misalnya: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan-santun dan lain-lain.
- b. Kinerja berorientasi proses. Melalui sistem ini, kinerja pegawai diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan kata lain penilaian tetap difokuskan pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang diteliti adalah bagaimana tugas-tugas dilakukan dengan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standart yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.



- c. Kinerja berorientasi output. Sistem ini biasanya disebut dengan sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini berbasis pada metode manajemen kinerja berbasiskan pada konsep MBO (*Manajemen by Objective*).

### **C. UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**

Pengertian dan penjelasan mengenai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.

16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
17. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
20. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
21. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
22. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

#### **D. Hubungan antara hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Kinerja Pegawai**

Pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu : pendidikan, pelatihan dan pengalaman, Soeroto (1983 : 106). Pendidikan dan

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Pengaruh hasil pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan kinerja pegawai. Peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan.

## **E. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan

permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

## **2. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan peneliti, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Ada pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada. Korelasi product moment yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel ataupun seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **B. Defenisi Operasional Penelitian**

Defenisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel atau suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama . Defenisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian, dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel yaitu :

##### 1. Variabel Bebas (X) yaitu Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Hasil Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan sesuatu yang dicapai atau diraih dalam suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun

di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu hasil pendidikan dan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukurnya meliputi :

- a. Kedisiplinan
- b. Pengetahuan
- c. Kemampuan dan Keterampilan

## 2. Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan padanya.

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukurnya meliputi :

- a. Kualitas Pelayanan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Prestasi kerja

## **C. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2005:90). Maka untuk penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer Dinas Peternakan Kabupaten Asahan yang sudah melakukan atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) berjumlah 46 orang.

## **D. Sampel**

Menurut Hidayat (2000:2), sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.

Dengan berpedoman kepada pendapat Arikunto (2002:140) yang mengatakan bahwa “ jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisadiambil 10-15% dari jumlah populasinya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel seluruh pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan yang sudah melakukan atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu 46 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Pengumpulan Data Primer**

Primer, merupakan jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada pegawai terhadap objek yang diteliti.

### **2. Pengumpulan Data Sekunder**

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku.



## F. Teknik Analisis Data

### 1. Koefisien Korelasi Product Moment

Cara untuk mengetahui adakah pengaruh variabel hasil pendidikan dan pelatihan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), maka digunakan rumus Product Moment untuk mencari koefisien antara kedua variabel tersebut, Sugiyono (2005:212). Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya, dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan mentransformasikan skala ordinal terlebih dahulu menjadi skala interval. Perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = angka indeks korelasi r product moment

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

### 2. Uji Signifikan (Uji t)

Menurut Sugiyono (2010 : 214) untuk menghitung signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = t hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

$r^2$  = kuadrat koefisien korelasi

pada taraf signifikan dan derajat kebebasan  $dk = n-2$ , maka dapat pengujian hipotesis penelitian dan melihat signifikan variabel bebas dan variabel terikat dengan ketentuan:

- a. Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka ada pengaruh signifikan antara  $x$  dan  $y$
- b. Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan antara  $x$  dan  $y$

### 3. Uji Determinasi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap Variabel terikat ( $Y$ ), perhitungannya dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi product moment dan dikalikan dengan 100%, maka dalam mengujinya menurut Sugiyono (2010:118), dilakukan dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$D$  = Koefisien Determinan

$r$  = Koefisien korelasi product momen.

### 4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) maka digunakan uji regresi linear menurut sugiyono (2010:218), dengan rumus :

$y = a + b(x)$ , dimana :

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

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \quad xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

y : nilai yang diprediksikan

a: konstanta atau bila harga  $x = 0$

b: koefisien regresi

x: nilai variabel bebas

## **G. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian tempat saya meneliti adalah di kantor Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, Jalan Ahmad Yani, Kota Kisaran Kabupaten Asahan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2017.

## **H. Deskripsi Lokasi Penelitian**

### **1. Profil Dinas Peternakan Kabupaten Asahan**

Dinas Peternakan Kabupaten Asahan adalah salah satu unsur pelaksana Kabupaten Asahan dalam Pembangunan Kabupaten Asahan di bidang peternakan. Lokasi Dinas Peternakan Kabupaten Asahan terletak di Jl. Jend. Ahmad Yani Kota Kisaran, Kabupaten Asahan. Dinas peternakan Kabupaten Asahan terdiri dari 38 orang pegawai negeri sipil dan 30 orang tenaga honorer dan Kepala dinas nya adalah Ir. Amir Husin Siregar, MMA.

Berdasarkan peraturan Bupati no. 34 Tahun 2016 tentang kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi, tata kerja, uraian tugas dan fungsi jabatan pada dinas daerah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Asahan, maka tugas dinas Peternakan Kabupaten Asahan adalah melaksanakan urusan pemerintahan Daerah/Kabupaten di bidang sarana dan prasarana peternakan, budidaya ternak, kesehatan hewan, pembinaan usaha peternakan, pembibitan dan produksi ternak serta pengolahan dan pemasaran ternak.

Dinas Peternakan Kabupaten Asahan bertujuan untuk menciptakan swasembada daging di Kabupaten Asahan, dan memberikan bantuan kepada masyarakat peternak yang kurang mampu atau miskin.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Menjadi Dinas yang melahirkan peternak tangguh, mandiri, modern, dan sejahtera.

### **b. Misi**

- 1) Memberdayakan dan mengembangkan sumber lokal peternakan secara optimal dan berkelanjutan.
- 2) Peningkatan pemenuhan kebutuhan akan hasil ternak, daging, telur, dan susu.
- 3) Memantapkan dan mengembangkan kelembagaan dan prasarana dalam upaya mewujudkan pembangunan pengembangan agribisnis secara berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Menumbuhkembangkan jenis bibit ternak unggulan berorientasi pasar yang kompetitif berdaya saing tinggi.

- 5) Rancang bangun dan rekayasa teknologi ternak yang maju dan tepat guna serta spesifik berdasarkan wilayah/lokasi daerah ternak unggulan.
- 6) Meningkatkan sumber daya manusia aparatur peternakan dan peternak dengan meningkatkan ilmu pengetahuan, teknologi, iman, dan taqwa.
- 7) Melakukan pembibitan dan transfer teknologi yang ramah lingkungan kepada kelompok peternak untuk meningkatkan kemampuan kelompok peternak untuk peningkatan kemampuan kelompok guna percepatan tercapainya peternak tangguh dan mandiri.

### **3. Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan**

#### **a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas Peternakan mempunyai tugas membantu Bupati melalui sekretaris daerah dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang peternakan yang meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan serta pelayanan. Kepala dinas peternakan juga mempunyai fungsi mengkoordinasikan penyusunan rencana strategis, rencana kebijakan umum, teknis, operasional, dan evaluasi di bidang peternakan di daerah.

#### **b. Sekretaris**

Sekretaris Dinas Peternakan mempunyai tugas sebagai unsur pembantu untuk melaksanakan sebahagian tugas dan fungsi kepala dinas peternakan. Sekretaris dinas peternakan juga mempunyai fungsi mengkoordinasikan pelaksanaan urusan ketatausahaan, ketatalaksanaan, hukum dan rumah tangga, administrasi perjalanan dinas, protokol dan hubungan masyarakat.

#### **c. Kepala Sub Bagian Umum**

Sub bagian umum mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas sekretaris yang berkaitan dengan urusan administrasi keuangan yang meliputi pembukuan, pertanggungjawaban, serta laporan keuangan dilingkungan dinas peternakan. Kepala Sub bagian umum juga mempunyai fungsi melaksanakan urusan rumah tangga kedinasan.

d. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan

Mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas sekretaris yang berkaitan dengan urusan pengumpulan, pengolahan dan penyajian statistik peternakan serta mempersiapkan bahan perumusan rencana dan program serta pelaporan. Kepala Sub ini juga mempunyai fungsi melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub bagian Perencanaan dan evaluasi.

e. Kepala Bidang

Kepala bidang mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana sebahagian tugas kepala dinas peternakan yang berkaitan dengan pengkoordinasian penyiapan bahan penyusunan rencana kebijakan umum, teknis, dan operasional dalam bidangnya. Kepala bidang juga mempunyai fungsi mengkoordinasikan pengumpulan bahan penyusunan rencana strategis pada bidangnya.

f. Kepala Seksi

Kepala seksi mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas bidang yang berkaitan dengan penyusunan rencana kebijakan umum, teknis, dan operasional. Kepala seksi juga mempunyai fungsi melaksanakan penyusunan rencana teknis dan melaksanakan tindakan pemantauan, tindakan koordinasi, sosialisasi, dan tindakan pengawasan terhadap bidangnya.

#### 4. Struktur Organisasi

Gambar 3.1

Susunan Organisasi

KEPALA DINAS
Ir. Amir Husin Siregar, MMA
NIP 196211011994031003

Dinas Peternakan

Kabupaten Asahan



Sumber : Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, 2017

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Penyajian Data**

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan menganalisis data dengan sampel responden pegawai di dinas Peternakan Kabupaten Asahan. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang terdapat di lapangan dan kusioner.

Dalam penelitian ini disajikan daftar pertanyaan mulai dari nomor 1-18 untuk variabel (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dan untuk variabel (y) kinerja pegawai, angket yang disebarakan ini diberikan kepada 46 pegawai sebagai sampel penelitian.

#### **B. Identitas Responden**

**TABEL 4.1**

**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-laki	34	74%
2	Perempuan	12	26%
Jumlah		46	100%



Sumber : Angket 2017

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki- laki yaitu sebanyak 34 orang atau 74%, sementara responden perempuan sebanyak 12 orang atau 26%. Jadi responden yang diteliti kebanyakan berjenis kelamin Laki-laki yang sebanyak 34 orang ada di kantor dinas peternakan Kabupaten Asahan.

**TABEL 4.2**

**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	13	28%
2	31 – 40 Tahun	18	39%
3	41 – 50 Tahun	14	31%
4	51 Tahun Keatas	1	2%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket 2017

Berdasarkan Pada tabel diatas, yang distribusi responden menurut umur di dinas peternakan kabupaten Asahan diperoleh bahwa responden yang berumur 21-30 Tahun sebanyak 13 orang atau 28%, sedangkan umur 31-40 Tahun sebanyak 18 orang atau 39%, kemudian umur 41-50 Tahun sebanyak 14 orang atau 31%, dan umur 51 Tahun keatas sebanyak 1 orang atau 2%. Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang berumur 31-40 Tahun yang berjumlah 18 orang atau 39% yang ada di dinas peternakan Kabupaten Asahan.

**TABEL 4.3**

**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	22	48%
3	D- III	2	4%
4	S-1	22	48%
5	S-2	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket 2017

Berdasarkan pada tabel diatas, yang distribusi responden menurut pendidikan di dinas peternakan kabupaten Asahan dapat diperoleh bahwa responden yang tamat SMP tidak ada (kosong), kemudian yang tamat SMA sebanyak 22 orang atau 48%, sedangkan yang tamat d-III sebanyak 2 orang atau 4%, seterusnya yang tamat s-1 sebanyak 22 orang atau 48%, dan yang tamat s-2 tidak ada (kosong). Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang tamatan SMA dan s-1 yang berjumlah 22 orang atau 48% yang ada di dinas peternakan kabupaten Asahan.

### C. Pembahasan Data

#### 1. variabel Bebas (X) Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

**TABEL 4.4**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI DATANG KE KANTOR SELALU TEPAT WAKTU ATAU SEBELUM JAM KERJA DIMULAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	37	80%
2	Kadang-kadang	9	20%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.1

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti di dinas peternakan kabupaten Asahan, responden yang menjawab ya 37 orang (80%), kemudian yang menjawab kadang kadang sebanyak 9 orang (20%) dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong), jadi dapat dilihat bahwa pegawai datang ke kantor selalu tepat waktu atau sebelum jam kerja dimulai sudah tepat dan sangat baik.

**TABEL 4.5**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI  
MELAKSANAKAN DAN MENTAATI SEMUA PERATURAN YANG ADA  
PADA DINAS PETERNAKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	78%
2	Kadang-kadang	10	22%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.2

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 36 orang (78%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (22%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong), jadi dapat dilihat bahwa pegawai melaksanakan atau mentaati semua peraturan yang ada pada Dinas Peternakan sudah sangat baik.

**TABEL 4.6**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI SELALU BERTANGGUNG JAWAB ATAS PEKERJAAN YANG DIBEBAHKAN KEPADA PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	28	61%
2	Kadang-kadang	18	39%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.3

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 28 orang (61%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang (39%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sudah dilakukan dengan sangat baik.

**TABEL 4.7**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAPAT MENINGKATKAN PENGETAHUAN PEGAWAI DALAM BEKERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	26	57%
2	Kadang-kadang	20	43%
3	Tidak	-	-

Jumlah	46	100%
--------	----	------

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.4

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 26 orang (57%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang (43%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah sangat baik untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dalam bekerja.

**TABEL 4.8**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PEGAWAI MEMILIKI PENGETAHUAN DALAM HAL PELAYANAN YANG BAIK DALAM BIDANG PEKERJAAN YANG PEGAWAI LAKUKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	17	37%
2	Kadang-kadang	16	35%
3	Tidak	13	28%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.5

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 17 orang (37%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (35%), dan yang menjawab tidak yaitu 13 orang (28%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sudah baik.

**TABEL 4.9**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN PENGETAHUAN  
YANG DIDAPAT OLEH PEGAWAI SETELAH DIKLAT MAMPU  
MEMECAHKAN MASALAH DALAM PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	32	70%
2	Kadang-kadang	14	30%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.6

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 32 orang (70%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (30%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa pengetahuan yang didapat oleh pegawai setelah diklat sudah mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan.

**TABEL 4.10**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENGIKUTI PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAPAT MININGKATKAN KEMAMPUAN DAN  
KETERAMPILAN PEGAWAI DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	38	83%
2	Kadang-kadang	8	17%
3	Tidak	-	-

Jumlah	46	100%
--------	----	------

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.7

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 38 orang (83%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (17%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah sangat baik untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

**TABEL 4.11**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN YANG DIDAPAT OLEH PEGAWAI SETELAH DIKLAT MAMPU MENYELESAIKAN SEMUA PEKERJAAN DENGAN SANGAT BAIK**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	29	63%
2	Kadang-kadang	17	37%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.8

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 29 orang (63%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang (37%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sudah mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan sangat baik.



**TABEL 4.12**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENURUT PEGAWAI  
KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN BERPENGARUH BESAR  
TERHADAP BAIK DAN BURUKNYA SUATU PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	46	100%
2	Kadang-kadang	-	-
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.9

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 46 orang (100%), kemudian yang menjawab kadang-kadang tidak ada (kosong) dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa menurut pegawai kemampuan dan keterampilan sangat berpengaruh besar terhadap baik dan buruknya suatu pekerjaan.

## 2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

**TABEL 4.13**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN POSISI YANG DIMILIKI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	16	35%
2	Kadang-kadang	30	65%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.10

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 16 orang (35%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 30 orang (65%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas kadang-kadang sesuai dengan posisi yang dimiliki.

**TABEL 4.14**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MEMPUNYAI KUALITAS PEKERJAAN YANG BAIK SEPERTI YANG DIHARAPKAN OLEH INSTANSI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	12	26%
2	Kadang-kadang	32	70%
3	Tidak	2	4%

Jumlah	46	100%
--------	----	------

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.11

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 16 orang (35%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 30 orang (65%), dan yang menjawab tidak yaitu 2 orang (4%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai mempunyai kualitas pekerjaan yang kadang-kadang baik dan seperti yang diharapkan oleh instansi.

**TABEL 4.15**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI PUAS DENGAN HASIL PEKERJAAN YANG PEGAWAI LAKUKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	24	52%
2	Kadang-kadang	22	48%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.12

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 24 orang (52%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 22 orang (48%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai sangat puas dengan hasil pekerjaan yang pegawai lakukan.

**TABEL 4.16**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MENURUT PEGAWAI PERENCANAAN PEKERJAAN ITU PENTING**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	39	85%
2	Kadang-kadang	5	11%
3	Tidak	2	4%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.13

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 39 orang (85%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (11%), dan yang menjawab tidak yaitu 2 orang (4%). Jadi dapat dilihat bahwa menurut pegawai perencanaan pekerjaan itu sangat penting.

**TABEL 4.17**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA JUMLAH DARI HASIL PEKERJAAN YANG PEGAWAI TANGANI SELALU MEMENUHI TARGET YANG DITETAPKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
----	----------	-----------	----------------

1	Ya	-	-
2	Kadang-kadang	46	46%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.14

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya tidak ada (kosong), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 46 orang (100%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa jumlah dari hasil pekerjaan yang pegawai tangani kadang kadang memenuhi target yang ditetapkan.

**TABEL 4.18**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PEKERJAAN PEGAWAI JARANG MELAKUKAN KESALAHAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	3	7%
2	Kadang-kadang	37	80%
3	Tidak	6	13%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.15

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 3 orang (7%), kemudian yang menjawab kadang-kadang

sebanyak 37 orang (80%), dan yang menjawab tidak yaitu 6 orang (13%). Jadi dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan kadang-kadang pegawai melakukan kesalahan.

**TABEL 4.19**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI SELALU BERKOMITMEN DAN MEMILIKI PROFESIONALISME TINGGI DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN YANG DIBEBAHKAN KEPADA PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	29	63%
2	Kadang-kadang	10	22%
3	Tidak	7	15%
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.16

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 29 orang (63%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (22%), dan yang menjawab tidak yaitu 7 orang (15%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

**TABEL 4.20**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEKERJAAN YANG DIBEBAHKAN OLEH PIMPINAN SELALU PEGAWAI KERJAKAN LEBIH CEPAT DARI WAKTU YANG DITENTUKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
----	----------	-----------	----------------

1	Ya	8	17%
2	Kadang-kadang	38	83%
3	Tidak	-	-
Jumlah		46	100%

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.17

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 8 orang (17%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 38 orang (83%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan kadang kadang pegawai kerjakan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

**TABEL 4.21**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL PEKERJAAN  
PEGAWAI SERING MENGALAMI PENINGKATAN DARI PEKERJAAN  
SEBELUMNYA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	21	46%
2	Kadang-kadang	25	54%
3	Tidak	-	-

Jumlah	46	100%
--------	----	------

Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan no.18

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 46 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya 21 orang (46%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 25 orang (54%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada (kosong). Jadi dapat dilihat bahwa hasil pekerjaan pegawai kadang kadang mengalami peningkatan dari pekerjaan sebelumnya.

#### Analisis Variabel bebas Hasil Pendidikan dan Pelatihan(Diklat)

**TABEL 4.22**

#### **TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X) HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)**

No resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21
2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21
3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21
4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22
5	2	3	3	3	1	3	3	3	3	24
6	2	3	3	3	1	3	3	3	3	24
7	3	3	2	3	1	3	3	3	3	24



8	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25
9	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21
10	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
11	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
13	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
14	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
16	2	3	2	2	2	3	3	2	3	22

Bersambung

Tabel 4.22 (Sambungan)

No resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
17	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24
18	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	2	3	2	1	3	3	3	3	23



36	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
37	3	3	2	2	1	3	3	3	3	23
38	3	3	2	2	1	3	3	3	3	23
39	3	3	2	2	1	3	3	3	3	23
40	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21
41	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
42	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
43	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
44	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23
45	3	3	3	2	2	3	3	2	3	24
46	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25
Jumlah										1106

Sumber : Jawaban responden pertanyaan no 1 s/d 9

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X ( hasil pendidikan dan pelatihan(diklat)) adalah 27 sedangkan nilai terendah adalah 21. Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 27 - 21$$

$$R = 6$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{6}{3}$$

$$i = 2$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori seperti tinggi, sedang, dan rendah.

**TABEL 4.23**

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X ( HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)**

No	Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	25 $\geq$	20	44%
2	Sedang	23-24	19	41%
3	Rendah	21-22	7	15%
Jumlah			46	100%

Sumber analisis jawaban responden variabel bebas (X)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 20 orang (44%), berkategori sedang sebanyak 19 orang(41%), berkategori rendah sebanyak 7 orang (15%). Jadi dapat disimpulkan

bahwa dari hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) di dinas peternakan kabupaten Asahan dalam kategori tinggi sebanyak 20 orang (44%).

**TABEL 4.24**

**TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (Y)  
KINERJA PEGAWAI**

No resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	21
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
7	3	2	3	3	2	2	3	3	2	23
8	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
9	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
10	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
11	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
12	3	3	3	3	2	1	1	2	3	21

13	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22
14	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
15	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23

Bersambung

Tabel 4.24 (Sambungan)

No resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
16	2	2	3	1	2	2	3	2	3	20
17	2	2	3	1	2	2	3	2	3	20
18	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22
19	3	3	3	3	2	1	1	2	3	21
20	3	3	3	3	2	1	1	2	3	21
21	2	2	2	3	2	2	3	2	3	21
22	2	2	2	3	2	2	3	2	3	21
23	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22
24	2	2	2	3	2	2	3	3	3	22
25	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22
26	3	2	3	2	2	2	3	3	3	23

27	3	3	3	3	2	1	1	2	3	21
28	3	3	3	3	2	1	1	2	3	21
29	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22
30	2	2	2	3	2	2	3	3	3	22
31	2	2	2	3	2	2	3	3	2	21
32	3	3	3	3	3	2	1	2	2	22
33	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19

Bersambung

Tabel 4.24 (Sambungan)

No resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
35	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
36	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
37	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
38	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
39	2	3	3	2	2	2	3	2	2	21
40	2	3	3	2	2	2	3	2	2	21

41	2	1	3	2	2	2	3	2	2	19
42	2	1	3	2	2	2	3	2	2	19
43	3	2	2	3	2	2	3	2	2	21
44	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
45	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
46	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
Jumlah										965

Sumber : Jawaban responden pertanyaan 10 s/d 18

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 23, nilai terendah adalah 19. Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 23 - 19$$

$$R = 4$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{4}{3}$$

$$i = 1,3 \longrightarrow i = 1$$



Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori seperti tinggi, sedang, dan rendah.

**TABEL 4.25**

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y ( KINERJA PEGAWAI)**

No	Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$21 \geq$	32	70%
2	Sedang	20	2	4%
3	Rendah	19	12	26%
Jumlah			46	100%

Sumber analisis jawaban responden variabel bebas (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 32 orang (70%), berkategori sedang sebanyak 2 orang (4%), berkategori rendah sebanyak 12 orang (26%). Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil kesimpulan dari kinerja pegawai di dinas peternakan kabupaten Asahan termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 32 orang (70%).

**TABEL 4.26**

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA VARIABEL HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) (X) DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y)**

No resp	X	Y	$X^2$	$Y^2$	XY
1	21	21	441	441	441
2	21	19	441	361	399

3	21	19	441	361	399
4	22	19	484	361	418
5	24	19	576	361	456
6	24	19	576	361	456
7	24	23	576	529	552
8	25	22	625	484	550
9	21	22	441	484	462
10	23	22	529	484	506
11	23	23	529	529	529
12	24	21	576	441	504
13	23	22	529	484	506
14	23	23	529	529	529
15	26	23	676	529	598
16	22	20	484	400	440

Bersambung

Tabel 4.26 (Sambungan)

No resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
17	24	20	576	400	480

18	25	22	625	484	550
19	27	21	729	441	567
20	27	21	729	441	567
21	23	21	529	441	483
22	25	21	625	441	525
23	23	22	529	484	586
24	27	22	729	484	594
25	25	22	625	484	550
26	25	23	625	529	575
27	27	21	729	441	567
28	27	21	729	441	567
29	25	22	625	484	550
30	25	22	625	484	550
31	25	21	625	441	525
32	25	22	625	484	550
33	25	19	625	361	475
34	26	19	676	361	494
35	27	19	729	361	513

36	25	19	625	361	475
----	----	----	-----	-----	-----

Bersambung

Tabel 4.26 (Sambungan)

No resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
37	23	19	529	361	437
38	23	22	529	484	506
39	21	21	441	441	441
40	21	21	441	441	441
41	19	19	361	361	361
42	19	19	361	361	361
43	21	21	441	441	441
44	22	22	484	484	484
45	22	22	484	484	484
46	22	22	484	484	484
Jumlah	$\Sigma X$ 1088	$\Sigma Y$ 965	$\Sigma X^2$ 25942	$\Sigma Y^2$ 20329	$\Sigma XY$ 22928

Sumber : Data angket 2017

### 3. Korelasi product moment

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh perhitungan perkalian dan penjumlahan data sebagai berikut :

$$N = 46$$

$$\Sigma X = 1088$$

$$\Sigma Y = 965$$

$$\Sigma X^2 = 25942$$

$$\Sigma Y^2 = 20329$$

$$\Sigma XY = 22928$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai rxy sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{46 \cdot 22928 - 1088 \cdot (965)}{46 \cdot 25942 - (1088)^2} \cdot \frac{46 \cdot 20329 - (965)^2}{46 \cdot 20329 - (965)^2}$$

$$r_{xy} = \frac{1054688 - 1049920}{(1193332 - 1183744) (935134 - 931225)}$$

$$r_{xy} = \frac{4768}{9588 (3909)}$$

$$r_{xy} = \frac{4768}{37479492}$$

$$r_{xy} = \frac{4768}{6122,05}$$

$$r_{xy} = 0,788$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,788, maka bila dibandingkan dengan r hitung dengan r tabel dimana r tabel dengan taraf signifikan 5% dengan n = 46 adalah 0,291. Dengan demikian nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r

tabel product moment yaitu  $0,788 > 0,291$ . Ini menunjukkan ada pengaruh hubungan antara variabel x (hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat)) terhadap variabel y (kinerja pegawai).

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

**TABEL 4.27**  
**INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT**

No.	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	<b>Kuat</b>
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sugiyono, (2011:214)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan variabel terikat (y) Kinerja pegawai **hubungan kuat**, yaitu berada antara 0,60 – 0,799. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel x hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan variabel y kinerja pegawai.

#### 4. Uji Signifikan

Untuk menghitung signifikan antara variabel bebas hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan variabel terikat Kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,788 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-(0,788)^2}}$$

$$t = \frac{0,788 \sqrt{44}}{\sqrt{1-(0,620944)}}$$

$$t = \frac{0,788(6,63325)}{\sqrt{0,379056}}$$

$$t = \frac{5,227001}{0,615675}$$

$$t = 8,489$$

$$t \text{ tabel} = 1,678$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari tabel  $8,489 > 1,678$ , dari data di atas dapat diperoleh hubungan yang kurang signifikan antara kedua variabel.

#### 5. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase (%) Hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (0,788)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,620944 \times 100\%$$

$$D = 62,09\%$$

Dari hasil perhitungan rumus determinasi itu, maka uji determinasi adalah 62,09%. Dengan demikian sisa 37,91% akan dipengaruhi oleh faktor lain.

## 6. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel x Hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap variabel y Kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$Y = a + bx(x)$$

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

$$a = \frac{20329 \ 25942 - 1088 (22928)}{46 \ 25942 - 1088^2}$$

$$a = \frac{527374918 - 24945664}{1193332 - 1183744}$$

$$a = \frac{502429254}{9588}$$

$$a = 52,401$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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



$$b = \frac{46\ 22928 - 1088 (965)}{46\ 25942 - (1088)^2}$$

$$b = \frac{1054688 - 1049920}{1193332 - 1183744}$$

$$b = \frac{5468}{9588}$$

$$b = 0,570$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 52,401 dan 0,570 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap variabel terikat (y) kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 52,401 + 0,570 (x)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi pada variabel bebas (x) hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah 27 dan nilai terendah adalah 19 dengan demikian kecenderungan variabel terikat (y) kinerja pegawai dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

a. Untuk variabel (X) nilai tertinggi 27

$$Y = a + b (X)$$

$$Y = 52,401 + 0,570 (27)$$

$$Y = 52,401 + 15,39$$

$$Y = 67,791$$

b. Untuk variabel (Y) nilai terendah 19

$$Y = a + b (Y)$$

$$Y = 52,401 + 0,570 (19)$$

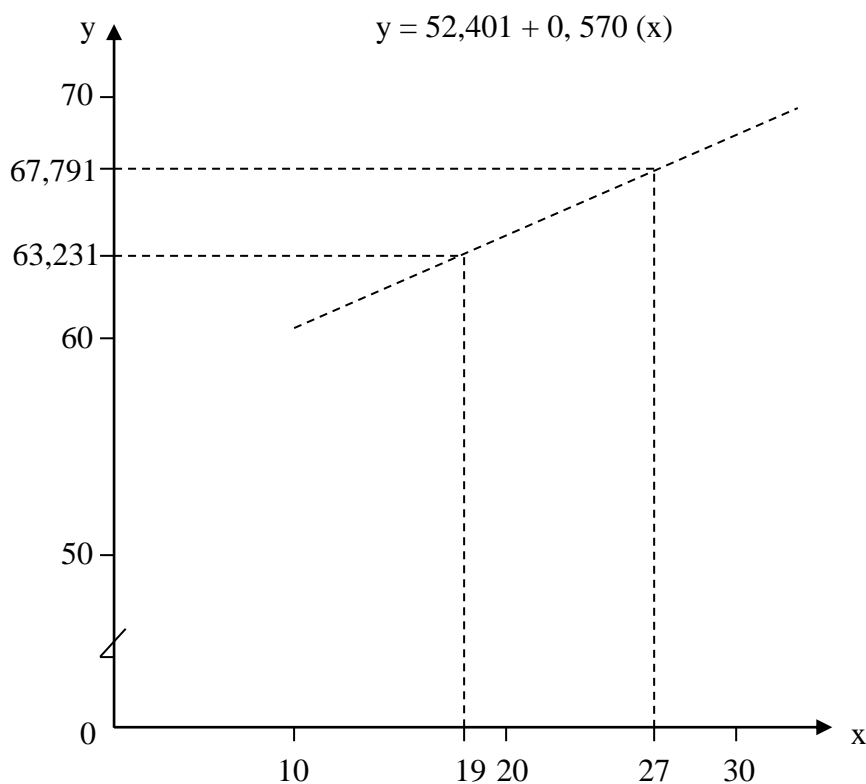
$$Y = 52,401 + 10,83$$

$$Y = 63,231$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 67,791, nilai minimumnya (19) adalah 63,231.

**GRAFIK 4.1**

**GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ASAHAN**



Setelah harga diketahui yaitu  $a = 52,041$  dan  $b = 0,570$ , dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja

pegawai pada dinas peternakan kabupaten asahan  $Y = 52,401 + 0,570 (X)$ . Dari grafik regresi linier diatas menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 67,791 ke 63,321.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta analisis data maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan Kabupaten Asahan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) tergolong dalam kategori tinggi, dimana responden yang menyatakan pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) sebanyak 20 orang (44%).
2. Kinerja pegawai di dinas peternakan Kabupaten Asahan tergolong dalam kategori tinggi, dimana responden yang menyatakan kinerja pegawai sebanyak 32 orang (70%).
3. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan statistik menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,788 >$  (lebih besar dari ) nilai r tabel product momen dengan  $n = 46$  dan taraf signifikan 5% yaitu 0,291. Dengan demikian dapat dikatakan untuk korelasi kedua variabel yang dalam interpretasi tertentu termasuk dalam kategori kuat, dan korelasi

antara variabel bebas terikat ternyata cukup signifikan sebab  $t$  hitung > ( lebih besar dari)  $t$  tabel. Dan dari hasil uji determinasi diketahui besarnya persentase pengaruh hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan Kabupaten Asahan sebesar 62,09%. Sedangkan sisa 37,91% akan dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan uji koefisien regresi linear sederhana diperoleh persamaan garis regresinya  $Y = 52,401 + 0,570 (x)$ .

## **B. Saran**

Untuk solusi masalah yang ditemukan dalam penelitian pada dinas peternakan kabupaten asahan, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai masukan bagi dinas peternakan kabupaten asahan yaitu :

1. Dari hasil penelitian pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilaksanakan pada dinas peternakan Kabupaten Asahan sudah dilakukan dan berlangsung dalam kategori tinggi dan harus dipertahankan agar dapat menjadi lebih baik lagi.
2. Kinerja pegawai yang telah dilaksanakan pada dinas peternakan Kabupaten Asahan juga sudah dilaksanakan dan berlangsung dalam kategori tinggi dan dipertahankan terus agar menjadi lebih baik lagi.
3. Diharapkan kepada kepala dinas peternakan Kabupaten Asahan untuk tetap memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai khususnya disini dalam segi pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai.

## **LAMPIRAN**

### NILAI-NILAI DISTRIBUSI TABEL T

∞ Untuk Uji Dua Pihak (Two Tail Test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
∞ Untuk Uji Dua Pihak (Two Tail Test)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,920
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,899
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,879
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,720	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819

23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,799
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	0,682	1,309	1,693	2,037	2,449	2,738
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	0,681	1,307	1,690	2,032	2,441	2,728
35	0,681	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,7
39	0,681	1,304	1,684	2,023	2,426	2,7
40	0,681	1,302	1,684	2,021	2,423	2,7
41	0,680	1,303	1,683	2,020	2,2,421	2,701
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,670
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
46	0,680	1,300	<b>1,679</b>	2,013	2,410	2,687
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

**LAMPIRAN**

**TABEL HARGA HASIL DARI R PRODUCT MOMENT**

N	Taraf signifikan		N	Taraf signifikan		N	Taraf signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,296
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181

17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	<b>46</b>	<b>0,291</b>	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fatoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia-Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada

Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.



- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Moenir, A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, A.W.1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I.G. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : MUHAMMAD FEBRI RAMADHAN

Umur : 22 Tahun

Tempat dan Tanggal Lahir : Kisaran, 23 Februari 1995

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jl. Ir. H. Juanda, Kec. Kisaran Timur, Kab. Asahan

Anak ke : 4 (empat) dari 4 (empat) Bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Nama Ayah : MUHAMMAD BADRI  
Nama Ibu : TUTI JULIANI  
Alamat : Ir. H. Juanda, Kec. Kisaran Timur, Kab. Asahan

### **Riwayat Pendidikan**

1. SD NEGERI 010083 Kisaran Tamat Tahun 2007, berijazah
2. SMP NEGERI 1 Kisaran Tamat Tahun 2010, berijazah
3. SMA NEGERI 1 Kisaran Tamat Tahun 2013, berijazah
4. Tahun 2013-2017, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik program studi Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Jurusan Administrasi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini diperbuat dengan sebenarnya.

Medan, 29 Maret 2017

**MUHAMMAD FEBRI RAMADHAN**

### **DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)**

#### **PENGARUH HASIL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ASAHAN**

##### **1. Petunjuk Pengisian Angket**

- a. Angket ini dibuat hanya sebagai bahan penelitian ilmiah dan tidak untuk merugikan pihak manapun.
- b. Angket penelitian ini berisi daftar pertanyaan untuk Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (X) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

- c. Angket ini berisi rahasia dan hanya diketahui oleh peneliti, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

## **2. Angket Penelitian**

### **A. Identitas Responden**

- 1) NAMA :
- 2) UMUR :
  - a. 21-30 Tahun
  - b. 31-40 Tahun
  - c. 41-50 Tahun
  - d. 51 Tahun Keatas
- 3) Jenis Kelamin Bapak/Ibu
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
- 4) Pendidikan Bapak/Ibu
  - a. SMP
  - b. SMA
  - c. D-III
  - d. S-1
  - e. S-2

### **B. Daftar Pertanyaan**

#### **1. Variabel Bebas (X) Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

##### **a. Kedisiplinan**

1. Apakah Bapak/Ibu datang ke kantor selalu tepat waktu atau sebelum jam kerja dimulai?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu melaksanakan dan mentaati semua peraturan yang ada pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Asahan?
  - a. Ya

- b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/Ibu?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

**b. Pengetahuan**

1. Apakah mengikuti pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat meningkatkan pengetahuan Bapak/Ibu dalam bekerja?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu memiliki pengetahuan luas dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan pengetahuan yang Bapak/Ibu dapatkan setelah mengikuti Diklat mampu memecahkan masalah dalam setiap pekerjaan?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

**c. Kemampuan dan Keterampilan**

1. Apakah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah dengan kemampuan dan keterampilan yang Bapak/Ibu dapatkan setelah mengikuti Diklat mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan sangat baik?
- a. Ya
  - b. Kadang-kadang

- c. Tidak
- 3. Apakah menurut Bapak/Ibu Kemampuan dan Keterampilan berpengaruh besar terhadap baik dan buruknya suatu kinerja?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

## **2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai**

### **a. Kualitas Pekerjaan**

- 1. Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang dimiliki?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
- 2. Apakah Bapak/Ibu mempunyai kualitas pekerjaan yang baik seperti yang diharapkan oleh instansi?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
- 3. Apakah Bapak/Ibu puas dengan hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

### **b. Kuantitas Pekerjaan**

- 1. Menurut Bapak/Ibu, apakah perencanaan pekerjaan itu penting?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
- 2. Apakah jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

3. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Bapak/Ibu jarang melakukan kesalahan?

- a. Ya
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak

**c. Prestasi Kerja**

1. Apakah Bapak/Ibu selalu berkomitmen dan memiliki profesionalisme tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/Ibu?

- a. Ya
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak

2. Apakah pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan selalu Bapak/Ibu kerjakan lebih cepat dari waktu yang ditentukan?

- a. Ya
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak

3. Apakah Hasil Pekerjaan Bapak/Ibu sering mengalami peningkatan dari pekerjaan sebelumnya?

- a. Ya
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak

