

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMODERASI KOMPETENSI PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR KEMENTERIAN PERDAGANGAN DIREKTORAT METROLOGI REGIONAL I MEDAN)

Kristi Endah Ndilosa Ginting

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
kristiginting@gmail.com

Abstract

Human resources become spotlight as well as foundation for the organization in order to survive in today's era of globalization. This has to be supported by good training in order to improve the performance of employees that need to be strengthened by competency. The purpose of this study is to determine how much Training influences Performance while being moderated by Competency at the office of Ministry of Commerce Directorate of Metrology Regional I Medan. The methods used in this research are descriptive method and verification method. Analysis tools used are descriptive statistics, regression analysis, validity test, reliability test and pure moderator. Research results descriptively show that Training, Competency and Performance of Employees at the Ministry of Trade Metrology Directorate Region I are in good condition. Simultaneously, results show that Training had no significant effect on the Performance of employees while being moderated by Competency of employees.

Keywords: *Training, Performance and Competence*

I. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi peran sumber daya manusia sangat penting untuk membantu perusahaan atau organisasi menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi atau perusahaan banyak dipengaruhi pelaku para pesertanya serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. (Pratama et al., 2012:2) . Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila perusahaan atau organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik agar mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan bertahan di tengah-tengah kondisi persaingan yang semakin kompetitif dan di tengah- tengah perkembangan teknologi yang semakin tinggi. Kemajuan Teknologi pada akhir-akhir ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam penerapan tugas sehari-hari disetiap perusahaan. Struktur persaingan berubah menjadi sangat kompetitif dan hanya dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan. Investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap survive dan berkembang dengan baik. Pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam

persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri. Perkembangan teknologi yang sangat cepat perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas resmi dengan standar baru, teknologi baru dan sistem prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan bagi para karyawannya. Hal tersebut dapat dimengerti bahwa wahana yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi dilingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan berkesinambungan agar kinerja karyawan bisa meningkat.

Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi didefinisikan sebagai *Underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya. Disini terdapat kaitan erat antara pencapaian kompetensi dengan program pelatihan. Spencer & Spencer dalam Ruky (2006) menyatakan unsur yang paling penting dalam bisnis adalah *People Competency*, karena kompetensi pegawai dapat mempermudah pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Beberapa studi empirik di Indonesia khususnya telah menunjukkan adanya keterkaitan yang jelas antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Studi Parlinda dan Wahyuddin (2004) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian Noviantoro (2009) menyimpulkan bahwa pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi setelah mendapat pelatihan. Berkaitan dengan kompetensi antara lain studi Edy Kusnaedi (2012) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi dalam negeri adalah yang mengatur tentang kebenaran timbangan alat ukur, timbangan, volume dan lain sebagainya. Direktorat Metrologi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan pedoman, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang metrologi legal. Penyiapan perumusan kebijakan peningkatan di bidang sarana, kerjasama, kelembagaan, penilaian kelembagaan, alat ukur, timbang, takar, standar ukuran, sumber daya manusia kemetrologian dan pengawasan sektor metrologi legal merupakan salah satu fungsi dari Direktorat Metrologi. Untuk memfasilitasi Pemerintah Daerah dalam upaya mempercepat peningkatan tertib ukur di daerah, Balai Standarisasi Metrologi Legal (BSML) dibentuk pada tahun 2005. Dengan demikian bimbingan dan fasilitasi bisa langsung diberikan secara efektif dan efisien. Di samping itu pula BSML juga memiliki peranan dalam menjaga ketertelusuran standar uji/ kerja yang digunakan dalam pelayanan tera/tera ulang sehingga kebenaran hasil pengukuran di seluruh wilayah Indonesia tetap terjaga keakurasiannya.

Agar mampu melaksanakan seluruh fungsi dan tugas tersebut dengan baik, khususnya tugas dalam poin pertama dalam memberikan bimbingan dan pembinaan bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Metrologi Legal dan pegawai berhak, Balai Standarisasi Metrologi Legal tentunya sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam bidangnya. Maka peranan orang-orang yang ada didalam perusahaan ini dituntut mampu berprestasi optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahahaan. Mengacu kepada beberapa tugas Balai Standarisasi Metrologi Legal diatas, maka secara eksplisit dapat menjadi dasar penetapan kinerja pegawai. Namun demikian dalam kenyataannya pada Balai Standarisasi Metrologi Legal sampai saat ini tugas- tugas tersebut belum terlaksana dengan baik sekaligus mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai. Secara faktual gambaran belum optimalnya kinerja pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal diindikasikan oleh beberapa masalah sebagai berikut :

1. Belum melakukan pemantauan dan penyuluhan di bidang metrologi legal, yang berpengaruh terhadap kinerja dan perkembangan perusahaan ini.

2. Masih banyak pegawai yang belum disiplin dalam bekerja. Gambaran ini tampak dari adanya beberapa pegawai yang masuk kerja tidak tepat pada waktunya, tidak ikut kegiatan apel pada hari senin, kurang menggunakan waktu kerja dengan efektif dan keluar/pulang kerja bukan pada waktu yang ditetapkan. Secara khusus mengenai kehadiran (absensi) pegawai, dapat disajikan Laporan Absensi Pegawai pada bulan Maret 2013 sebagai berikut :

Tabel 1.
Laporan Bulanan Absensi Pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I
Medan Bulan Maret 2013

NO	Tanggal	Keterangan			
		Masuk jam 08.00	Masuk diatas jam 08.00	Absen	Jlh
1	1 s/d 7 maret 2013	51 orang	10 orang	1 orang	62 orang
2	8 s/d 14 Maret 2013	48 orang	12 orang	2 orang	
3	15 s/d 21 Maret 2013	46 orang	14 orang	2 orang	
4	22 s/d 31 Maret 2013	42 orang	17 orang	3 orang	

Sumber : Balai Standarisasi Metrologi Legal, Maret 2013, diolah

Berdasarkan Laporan Absensi pada bulan Maret 2013 tersebut diatas, terlihat adanya sejumlah pegawai yang tidak memenuhi ketentuan masuk kerja tepat jam 08.00 sebagaimana ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan masih rendahnya disiplin pegawai, disamping menunjukkan bahwa masih ada pegawai-pegawai yang belum handal dalam melaksanakan tugasnya. Karena salah satu faktor pendukung kinerja yang baik adalah kedisiplinan dalam bekerja. Sikap pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan etika profesi. Sebagai contoh, terdapat beberapa pegawai yang kurang menunjukkan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja di unit kerja yang sama, dengan unit kerja lain maupun dengan institusi lain, dengan kata lain kurang mendukung untuk terwujudnya kerjasama dalam suatu tim kerja yang solid. Sikap hanya mementingkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya saja terkadang masih terlihat, sehingga kurang mau tahu dengan pekerjaan pegawai lain yang pada dasarnya satu sama lain saling terkait untuk mencapai keberhasilan tugas yang diharapkan. Berdasarkan indikasi masalah tersebut, penulis menduga adanya beberapa penyebab yang mengakibatkan timbulnya masalah- masalah tersebut, yaitu karena belum optimalnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan, terutama yang terkait dengan masalah Pelatihan dan Kompetensi pegawai dengan indikasi yaitu pelatihan belum optimal dilaksanakannya sehingga mencerminkan pula bahwa kualitas sumber daya manusia aparatur belum sepenuhnya diperhatikan oleh perusahaan/pimpinan. Disamping itu, ada beberapa jenis pelatihan yang diselenggarakan dilingkungan Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan seperti berikut :

Tabel 2.
Kegiatan Pelatihan SDM yang diikuti/tidak diikuti oleh pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan

No	Tahun	Nama Kegiatan Pelatihan	Level	Peserta
1	2013	Pelatihan Spesialisasi	Semua staff	Diikuti 35 peserta
2	2013	Pelatihan Bahasa Inggris	Staff Adm	Diikuti 4 peserta
3	2013	Pelatihan Perencanaan	Staff Teknik	Diikuti 6 peserta
4	2013	Pelatihan Dana Pensiun	Pimpin an	Tidak Diikuti
5	2013	Pelatihan Penyuluhan Lapangan	Staff Teknik	Tidak Diikuti
6	2013	Pelatihan Administrasi	Staff Adm	Diikuti 2 peserta
7	2013	Pelatihan Balance Score	Pimpinan	Tidak Diikuti
8	2013	Pelatihan Komputer	Staff Adm/ Teknik	Diikuti 2 peserta
9	2013	Pelatihan Akuntansi	Staff Adm	Tidak Diikuti
10	2013	Pelatihan SOP	Staf Adm	Diikuti 1 peserta
11	2013	Workshop Leadership	Pimpin an	Tidak Diikuti
12	2013	Pelatihan Kepemimpinan	Semua Staff	Diikuti 30 peserta
13	2013	Pelatihan Bahasa Inggris	Staff Adm	Diikuti 2 peserta
14	2013	Pelatihan Manajemen Proyek	Pimpin an	Diikuti 1 peserta

Sumber:Standarisasi Metrologi Legal, tahun 2013

Pada beberapa pelatihan yang diselenggarakan di Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I sering instruktur yang ditunjuk kurang sesuai latar belakang keahliannya, sehingga dalam penyampaian materi pelatihan kurang berbobot dan para peserta juga kurang dapat menerima dengan baik materi yang disampaikan. Tingkat pendidikan para pegawai yang tidak memungkinkan mereka untuk mengerjakan seluruh tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara maksimal. Berikut data tingkat pendidikan para karyawan Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan Regional I Medan :

Tabel 2.
Tingkat Pendidikan Karyawan Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I

No	Golongan Pegawai		Pendidikan Terakhir	
	Golongan	Jumlah	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	IV	3 orang	Doktor (S3)	1 orang
2	III	48 orang	Pasca Sarjana (S2)	8 orang
3	II	8 orang	Sarjana (S1)	16 orang
	I	3 orang	D1 – D3	6 orang
			SLTA Sederajat	25 orang
			SMP Sederajat	4 orang
			SD	2 orang
4	I	3 orang	D1 – D3	6 orang

Sumber : Balai Standarisasi Metrologi Legal, tahun 2013

Berdasarkan data diatas, tingkat pendidikan para karyawan Balai Standarisasi Metrologi Legal juga sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya yang mampu memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan. Kemampuan atau kompetensi mereka dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan tidak memadai dikarenakan tingkat pendidikan mereka yang kebanyakan masih tamatan SMA. Spencer & Spencer dalam Ruky (2006) menyatakan unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah *people competency*, karena kompetensi pegawai dapat mempermudah pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena itu disamping pelatihan, ternyata kinerja pegawai yang rendah juga cenderung disebabkan kompetensi pegawai yang rendah. Berdasarkan penelusuran pendapat dan temuan para ahli dan para peneliti sebelumnya, bahwa faktor-faktor penentu kinerja cukup beragam, walaupun jika dikelompokkan akan tertuju pada kemampuan dan motivasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Davis dan Newstrom (2002 : 179) yang merumuskan bahwa : $Human\ Performance = Ability \times Motivation$, dengan fungsi $Motivation = Attitude \times Situation$, dan fungsi $Ability = Knowledge \times skill$. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:67-68) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi yaitu : (1) Faktor kemampuan, yang secara umum terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)* dan (2) Faktor Motivasi, yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Dari pendapat para pakar diatas, tampak bahwa faktor kemampuan dan motivasi dapat dirunut lebih lanjut pada dimensi-dimensi yang lebih luas ataupun sebaliknya difokuskan pada aspek-aspek tertentu. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa faktor *knowledge and skill* sebagai pembentuk *ability* sesuai pendapat Davis dan Newstrom diatas merupakan representasi dari persoalan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Danim (2005 : 44-45) yang menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia didalam organisasi yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) dan kualitas mental spiritual yang dalam peningkatannya antara lain dilakukan dengan kegiatan pelatihan (*training*). Dengan adanya pelatihan diharapkan para karyawan mampu meningkatkan kompetensinya. Pelatihanlah salah satu cara yang dapat perusahaan berikan untuk memaksimalkan kemampuan para karyawan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang ada pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Melalui pelatihan ini diharapkan para karyawan mampu meningkatkan kompetensi atau kemampuan mereka dalam berkerja. Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan professional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan tak terkecuali Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi seseorang.

Berdasarkan fenomena masalah mengenai belum tercapainya kinerja yang optimal di Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan Regional I sebagaimana gambaran sebelumnya serta dikaitkan dengan gambaran teori dan beberapa hasil studi empiris mengenai kinerja didalam organisasi yang dikemukakan diatas, maka penulis menduga bahwa kenyataan belum optimalnya kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan tersebut tidak terlepas dari adanya pengaruh Pelatihan SDM dan Kompetensi pegawai yang belum mendapat perhatian manajemen organisasi kantor Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan. Dugaan inilah yang mendasari ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

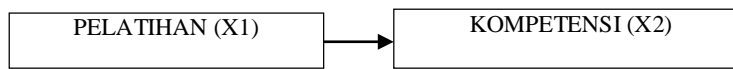
Adanya keterkaitan, hubungan ataupun pengaruh dari kegiatan pelatihan dengan kinerja pegawai telah dikemukakan oleh beberapa penulis, antara lain menurut Sedarmayanti (2001:53) yang

menyatakan : “Kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi. ”Sedangkan faktor kemampuan seseorang merupakan salah satu ukuran dari kualitas sumber daya manusia, yang dapat ditingkatkan dengan kegiatan pelatihan. Sedarmayanti secara lebih jelas mengatakan : “Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan (*ability*) yang dapat dikembangkan. ” Dengan kata lain, bahwa melalui kegiatan pelatihan, maka kompetensi pegawai akan meningkat dan memberi dampak terhadap kinerja atau prestasi kerjanya. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi, dan dengan meningkatnya kualitas SDM tersebut, maka diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini antara lain dikemukakan oleh Danim (2005:44) sebagai berikut : “Kualitas sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pembangunan, agar sumber daya manusia tersebut menjadi orang-orang produktif, kreatif, dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi ke masa depan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.” Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (2007:89) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pelatihan adalah sebagai balas jasa tidak langsung bagi pegawai, dimana dengan mengikuti pelatihan berarti pegawai yang bersangkutan berkesempatan untuk mengembangkan dirinya. Diharapkan mampu menghadapi tantangan atau persaingan yang semakin kompetitif di era global ini. Dalam mencapai tujuan seperti yang diharapkan, maka suatu organisasi harus dapat menghadapi tantangan di era global ini. Kemampuan bersaing dalam menghadapi tantangan ini bersumber pada sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu menghadapi dan mengantisipasi tantangan dan memanfaatkan peluang serta kesempatan yang ada. Dengan demikian sumber daya manusia memiliki peranan yang amat penting bagi suatu organisasi dalam menjalankan perannya. Sumber daya manusia merupakan asset suatu organisasi/instansi yang besar yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi, Mathis & Jackson (2001:35). Karena itu untuk tetap dapat meningkatkan, memanfaatkan serta memberdayakan SDM maka perlu peningkatan kompetensi SDM tersebut salah satunya melalui Pelatihan. Melalui Pelatihan juga diharapkan para karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian/keterampilan, bakat, minat dan kemampuan mereka yang disebut dengan kompetensi.

Ruky (2006:57) mendefinisikan kompetensi sebagai “kombinasi/gabungan dari “pengetahuan”, “keahlian/keterampilan”, dan “bakat, minat, sikap dan sistem nilai” yang dituntut oleh tiap pekerjaan/jabatan yang ada dalam sebuah organisasi. Kompetensi yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi memiliki hubungan yang erat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena apabila seorang pegawai mampu memaksimalkan program pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi mereka maka akan berdampak terhadap kinerja mereka. Setiap lembaga/organisasi selalu menginginkan hasil kerja yang lebih baik dari pegawai, sehingga lembaga/organisasi selalu meninjau kinerja/prestasi kerja pegawai agar dapat memperbaikinya apabila ada salah seorang pegawai yang melakukan suatu kesalahan atau penyimpangan dari pekerjaannya. Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan Bernardin dan

Russel (2003:397) mengatakan bahwa “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *output*. Davis (dalam Mangkunegara, 2004:75) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor kompetensi (*competency*). Faktor kompetensi lebih mendominasi sebagai penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Winardi (2002:97) bahwa yang paling penting dalam kinerja adalah kompetensi. Menurut Mc.Clelland (dalam Mangkunegara, 2004:76) ada hubungan yang positif antara motif berprestasi tinggi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan/tugas dengan sebaik- baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, selanjutnya dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimoderasi Kompetensi Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Kantor Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan Regional I Medan)”.

3. METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, penulisan sampai kesimpulannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. (Williams, 1998:15). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dan metode verifikatif analisis. Berdasarkan pendapat Nazir (2005:63) disebutkan: “Metode deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan tentang cirri-ciri variabel. Sedangkan metode verifikatif analisis yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.”

Berdasarkan penjelasan diatas, maka tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan variabel- variabel yang diteliti secara mandiri, dimana dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai tanpa dihubung-hubungkan antara ketiganya. Pada metode verifikatif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik, maka dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah variabel eksogen/dependen/penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan kata lain pelatihan terdiri dari dimensi-dimensi yang secara positif atau negative mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan diukur dengan dimensi- dimensi yang terdiri dari : 1) Isi pelatihan, 2) Metode pelatihan, 3) Sikap dan keterampilan instruktur, 4) Lama waktu pelatihan, 5) Fasilitas pelatihan.

2. Variabel moderating Kompetensi (X2)

Menurut Sugiyono (2007:60) variabel moderating adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen”. Dimensi-dimensi dari kompetensi yaitu : 1) Motif, 2) Karakter pribadi, 3) Konsep diri, 4) Pengetahuan, 5) Keterampilan.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan variabel endogen/independen/akibat sehingga merupakan atribut yang diinginkan oleh organisasi yang diukur dengan dimensi-dimensi : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kehandalan, 4) Sikap.

Model dan Teknis Analisis

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan dan pelatihan dengan dimoderasi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel pelatihan dan pelatihan dengan dimoderasi variabel kompetensi secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel kinerja pegawai. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besar variasi di dalam variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pelatihan dengan dimoderasi variabel kompetensi. Persamaan hasil regresi

berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = 32.088 + 0.035X_1 - 0,276 X_2 + 0.006 X_3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = kompetensi
- X₁X₂ = interaksi antara Pelatihan dengan kompetensi
- b₀ = Bilangan konstanta
- b₃ = Koefisien regresi
- ε = error

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.088	18.219		1.761	.083
	Pelatihan	.035	.520	.050	.068	.946
	Kompetensi	-.276	.654	-.194	-.422	.674
	Interaksi antara Pelatihan dengan Kompetensi	.006	.018	.325	.315	.754

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

b₀= 32.088, artinya jika pelatihan dengan dimoderasi kompetensi bernilai nol (0), maka kinerja pegawai akan bernilai 32.088satuan;

b₁= 0.035 artinya jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.035satuan;

b₂= -0.276 artinya jika kompetensi meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.276 satuan;

b₃= 0.006 artinya jika pelatihan dengan dimoderasi kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.006 satuan;

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.
Nilai Koefisien Korelasi *PearsonProduct Moment*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.065	.016	6.64733

a. Predictors: (Constant), Interaksi antara Pelatihan dengan Kompetensi, Kompetensi, Pelatihan

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,254. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Tabel 5.
Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,254 menunjukkan adanya hubungan yang rendah atau lemah antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

Tabel 6.
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.065	.016	6.64733

a. Predictors: (Constant), Interaksi antara Pelatihan dengan Kompetensi, Kompetensi, Pelatihan

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,254)^2 \times 100\% \\
 &= 6,5\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 6,5% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai secara simultan (bersama-sama) sebesar 6,5%. Sedangkan sisanya sebesar 93,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Untuk mengetahui persentase pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai, maka digunakan rumus Koefisien Beta × Zero-order, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	32.088	18.219				
	Pelatihan	.035	.520	.050	.246	.009	.009
	Kompetensi	-.276	.654	-.194	.094	-.055	-.054
	Interaksi antara Pelatihan dengan Kompetensi	.006	.018	.325	.216	.041	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\text{Variabel } X_1 = 0,050 \times 0,246 = 0,0123 = 1,23\%$$

Tabel 8.
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.892	3	58.964	1.334	.272 ^a
	Residual	2562.847	58	44.187		
	Total	2739.739	61			

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 1.334 dengan *p-value* (sig) 0,272. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 3$ dan $v_2 = 58$ ($n-(k+1)$), maka di dapat $F_{tabel} 2,764$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1.334 < 2,764$) maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai.

Tabel 9.
Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.088	18.219		1.761	.083
	Pelatihan	.035	.520	.050	.068	.946
	Kompetensi	-.276	.654	-.194	-.422	.674
	Interaksi antara Pelatihan dengan Kompetensi	.006	.018	.325	.315	.754

$$\text{Variabel } X * X = 0,325 \times 0,216 = 0,0702 = 7.02\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 1,23%; pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar - 0.82% dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai adalah sebesar 7.02%.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis parsial variabel pelatihan

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 58 ($n - (k+1)$) didapat nilai $t_{tabel} 2,002$.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 0.068 dan $t_{tabel} 2,002$

Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian hipotesis parsial kompetensi

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 58 ($n - (k+1)$) didapat nilai $t_{tabel} 2,002$.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar -0.422 dan $t_{tabel} = -2,002$. Dikarenakan nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis parsial variabel pelatihan dengan dimoderasi kompetensi

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kompetensi

H_1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kompetensi.

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 58 ($n - (k+1)$) didapat nilai $t_{tabel} = 2,002$.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 0.315 dan $t_{tabel} = 2,002$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kompetensi.

5. KESIMPULAN

Pelatihan pada kantor Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,92. Kompetensi pegawai Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4,01. Kinerja pegawai Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I, termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4,01. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai. Dari analisis dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.254. Nilai tersebut kemudian diinterpretasi berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka 0.254 menunjukkan adanya hubungan yang rendah atau lemah antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

Berdasarkan analisis Koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 6.5% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan dimoderasi kompetensi pegawai secara simultan (bersama-sama) sebesar 6.5% sisanya sebesar 93.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini. Pengujian Hipotesis berdasarkan Uji Simultan (Uji F) diperoleh hasil, Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1.334 < 2,764$) maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai. Pengujian Hipotesis berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh hasil, Pengujian Hipotesis parsial variabel pelatihan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 0.068 dan $t_{tabel} = 2,002$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian Hipotesis parsial variabel Kompetensi, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar -0.422 dan $t_{tabel} = -2,002$. Dikarenakan nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian Hipotesis parsial variabel pelatihan dengan dimoderasi kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 0.315 dan $t_{tabel} = 2,002$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kompetensi.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2002., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Liberty
- Al-Rasyid, Harun, 2001, *Statistika Sosial*, Bandung: PPs Universitas Padjajaran
- As'ad, Moh. 2003, *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: PT. Liberty
- Bernardin, John H, dan Joyce E.A Russel, 2003, *Human Resources Management: An Experiantal Approach*, Singapore: McGraw Hill, Inc

- Cascio, Wayne F, 2003, *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life Profit*, International Edition, Mc Graw – Hill
- Danim, Sudarwin, 2005, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2002, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: PT Erlangga
- Dessler, Gary dan T.C. Huat, 2006, *Human Resources Management, An Asian Perspective*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Dimock, Marshall dan Glade Dimock, 2006, *Administrasi Negara*, Terjemahan: Husni Thamrin Pane, Jakarta: Aksara Baru
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Non Parametik*. Universitas Diponegoro. Semarang. Pengantar Ilmu
- Gomes, luiz R, D. B. Balkin, dan R. L. Cardy, 2005, *Managing Human Resource*, New York: Prentice-Hall International, Inc
- Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF- UGM
- Hart, Cathy, dkk. 1999, *Retail and Student Perception of Competence Development*, International Journal of retail and Distribution Management, Vol. 27, No. 9, Hal. 362-373
- Johnson, Robert, 1995, *The Determinants of Service Quality: Satisfier and Dissatisfiers*, International Journal of Service Industry Management, Vol. 6, No. 5
- Keban, Yermias T., 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu*, Yogyakarta: Gava Media
- Kusnaedi, Edy, 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Tesis, Bandung: PPS Universitas Winaya Mukti.
- Mac Lean. 2001, *Employee Training and Development*. Edisi 2, New York: The MacGraw Hill Companies, Inc
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya
- Malik, Halim, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Artikel dimuat di Kompasiana.com (online)
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, and Noe, (2008). *Human Resources Management, United States of America : A Division of Simon & Schuster, Inc*
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nazir, Moh., 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Noviantoro, Djatmiko, 2009, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan*, Tesis, Medan: PPS Universitas Sumatera Utara.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin, 2004, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Surakarta: PPS Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Pratama et al., (2012), *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda*.
- Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV. Mandar Maju
- Sekaran, Uma., 2003, Research Methods For Business: A Skill- Building Approach, Third Edition, New York: John Wileys & Sons, Inc
- Siagian, Sondang P., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Yogyakarta: STIE YPKN
- Sofyandi, Herman, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe. 1993, Competence at work : Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono, 2001, Metode Penelitian Administrasi, Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2004., Statistika Untuk Penelitian, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2007., Metode Penelitian Administrasi, Bandung: CV Alfabeta
- Werther, W.B. Jr dan K. Davis, 2006, Human Resources Mangement, Edisi kelima, New Jersey: McGraw- Hill, Inc
- William, D.C, 1998, Naturalistic Inguiry Materials, Bandung: FPS IKIP Bandung
- Winardi, J, 2002, Manajemen Konflik dan MSDM, Gramedia, Jakarta. Internet
- <http://ppmkip.bppsdp.deptan.go.id/index.php/artikel/umum/74-competency-based-training-cbt-meningkatkan-kompetensi-sumberdaya-manusia>
- <http://adrian-christian.blogspot.com/2011/11/artikel-pelatihan-dan-pengembangan-sdm.html>
- <http://sucofindodirmed.blogspot.com/2011/10/daftar-4.html>
- <http://ditjenspki.kemendag.go.id/index.php/public/information/articles-detail/berita/50>
- <http://ditjenspki.kemendag.go.id/application/public/home/module/info/linkmetrologi/legal.html>
- <http://ditjenspki.kemendag.go.id/index.php/public/home/info-linkmetrologi/>
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23177/3/Chapter%20II.pdf>
- <http://www.psychologymania.com/2012/10/pengertian-kompetensi.html>