

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
Kabupaten Pasuruan)**

SKRIPSI



Oleh:

NADIVA AULIA YASMIN

NIM: 200501110148

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2023**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
Kabupaten Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Sebagai Salah
Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

NADIVA AULIA YASMIN

NIM: 200501110148

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten
Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

Nadiva Aulia Yasmin

NIM : 200501110148

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Maret 2024

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

NADIVA AULIA YASMIN

NIM : 200501110148

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadiva Aulia Yasmin
NIM : 200501110148
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN PASURUAN)”

Adalah hasil saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari terdapat “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing maupun pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Maret 2024

Hormat Saya



Nadiva Aulia Yasmin

200501110148

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tak lupa haturkan shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penelitian ini saya persembahkan kepada keluarga saya, Bapak Heri Sumarno dan Ibu Yuliana Hartini serta adik tercinta Caesar Herlambang yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi terbaiknya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Tak lupa kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc., yang telah membimbing dan memberikan arahan terbaiknya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Serta kepada teman favorit dan teman seperjuangan saya yang telah menjadi motivasi saya, membantu dan mendukung saya dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

MOTTO

*“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”.*

(QS. Al-Insyirah [94]: 5-6)

“It’s never too late, just take it easy and do what you wanna do. No worries!”

(Bang Chan from Stray Kids)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi arahan dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua peneliti, Bapak Heri Sumarno dan Ibu Yuliana Hartini yang selalu memberikan doa, dukungan moral dan materiil serta motivasi terbaiknya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Adikku tersayang, Caesar Herlambang yang selalu memberikan motivasi dan dukungan doa.
8. Teman favoritku, Amelia Syahrani Kuswoyo dan Sabilla Setia Wida, S.Hum. yang dengan baik dan sabar membantu penulis, serta memberikan

semangat, motivasi dan dukungan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.

9. Teman-teman seperjuangan, Galuh, Sabrina, Arin, Tiara, Nadhifah, Aqila, Zumro, Putri, Ainun, Dini, Febi.
10. Sobat ABB UNIOR, yang selalu memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
11. Teman-teman seangkatan jurusan Manajemen 2020 yang telah memberikan semangat dan dukungan terbaik dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal 'Alamin.

Malang, 14 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12

2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kajian Teoristik.....	24
2.2.1 Pelatihan.....	24
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	24
2.2.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan.....	25
2.2.1.3 Indikator Pelatihan	26
2.2.1.4 Pelatihan dalam Perspektif Islam.....	27
2.2.2 Pengembangan	29
2.2.2.1 Pengertian Pengembangan.....	29
2.2.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Pengembangan	29
2.2.2.3 Indikator Pengembangan	30
2.2.2.4 Pengembangan dalam Perspektif Islam	31
2.2.3 Kompetensi	33
2.2.3.1 Pengertian Kompetensi	33
2.2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi	33
2.2.3.3 Indikator Kompetensi.....	34
2.2.3.4 Kompetensi dalam Perspektif Islam	35
2.2.4 Kinerja.....	36
2.2.4.1 Pengertian Kinerja	36
2.2.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	37
2.2.4.3 Indikator Kinerja.....	37
2.2.4.4 Kinerja dalam Perspektif Islam.....	38
2.3 Model Hipotesis.....	39
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	40
2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	40

2.4.2	Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja.....	41
2.4.3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi.....	42
2.4.4	Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		45
3.1	Jenis Penelitian	45
3.2	Lokasi Penelitian	45
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.2	Definisi Operasional Variabel	47
3.5.1	Variabel Independen (X).....	47
3.5.1.1	Pelatihan (X1)	47
3.5.1.2	Pengembangan (X2).....	47
3.5.2	Variabel Dependen (Y).....	48
3.5.2.1	Kinerja (Y).....	48
3.5.3	Variabel <i>Intervening</i> (Z)	49
3.5.3.1	Kompetensi (Z)	49
3.3	Sumber Data dan Jenis Data.....	52
3.6.1	Data Primer	52
3.6.2	Data Sekunder	53
3.4	Teknik Pengumpulan Data	53
3.7.1	Kuesioner	53
3.7.2	Observasi.....	53
3.5	Skala Pengukuran	54

3.6	Metode Analisis Data	54
3.9.1	Outer Model	54
3.9.1.1	Uji Validitas.....	54
3.9.1.2	Uji Reliabilitas	55
3.9.2	Inner Model.....	56
3.9.2.1	<i>R-Square</i>	56
3.9.2.2	Uji Hipotesis	57
3.9.2.3	Uji Mediasi.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
4.1	Paparan Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.2	Tujuan dan Sasaran Strategis Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan.....	62
4.1.3	Ruang Lingkup.....	62
4.1.4	Struktur Organisasi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan	63
4.2	Gambaran Umum Responden.....	63
4.2.1	Usia Responden	64
4.2.2	Jenis Kelamin Responden	64
4.2.3	Lama Bekerja	65
4.2.4	Status Responden	65
4.3	Deskripsi Variabel	66
4.3.1	Variabel Pelatihan (X1)	66
4.3.2	Variabel Pengembangan (X2).....	70
4.3.3	Variabel Kinerja (Y)	73

4.3.4	Variabel Kompetensi (Z)	77
4.4	Skema Model Partial	80
4.5	Uji Instrumen Data	81
4.5.1	<i>Outer Model</i>	81
4.5.1.1	Uji Validitas.....	81
4.5.1.2	Uji Reliabilitas	85
4.5.2	<i>Inner Model</i>	86
4.5.2.1	<i>R-Square</i>	86
4.5.2.2	Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	87
4.5.3	Uji Hipotesis	87
4.5.4	Uji Mediasi.....	88
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
4.6.1	Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	89
4.6.2	Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .	92
4.6.3	Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kompetensi (Z) Sebagai Variabel Mediasi	95
4.6.4	Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kompetensi (Z) Sebagai Variabel Mediasi	96
BAB V PENUTUP.....		99
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....		101
DAFTAR LAMPIRAN.....		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1 Usia Responden	64
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	65
Tabel 4.4 Status Responden	65
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel X1	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel X2	70
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Y	74
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Z.....	77
Tabel 4.9 <i>Loading factor</i> (Sebelum Dikeluarkan)	81
Tabel 4.10 <i>Loading factor</i> (Setelah Dikeluarkan)	82
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	84
Tabel 4.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	86
Tabel 4.13 Hasil <i>R-Square</i>	86
Tabel 4.14 Hasil <i>Path Coefficient</i>	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Mediasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Skema Model Partial	80

ABSTRAK

Nadiva Aulia Yasmin, 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Kompetensi, Kinerja

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada kegiatan pelatihan yang dilakukan dan pengembangan yang diterapkan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Dalam setiap organisasi tentu mempunyai perencanaan sumber daya manusia dimana pegawai sebagai peran utama. Setiap pegawai diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini bertujuan agar membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Dengan berkembangnya pengetahuan baru dapat membantu organisasi terhadap perubahan baru. Dengan demikian, para pegawai harus mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi. Hal ini perlu diperhatikan agar para pegawai mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kompetensi (Z) sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Adapun metode penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif menggunakan *SmartPLS 3* dengan model *SEM-PLS*. Kemudian juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis terhadap hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi memediasi pengaruh antara pelatihan dan kinerja pegawai, dan kompetensi memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Nadiva Aulia Yasmin, 2024. *SKRIPSI. "The Effect of Training and Development on Employee Performance Through Competency as Mediation (Study of Employees at Pasuruan Regency Animal Husbandry and Health Service)"*

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : *Training, Development, Competence, Work Performance*

This research was conducted based on training activities carried out and development implemented at Pasuruan Regency Animal Husbandry and Health Service. Every organization certainly has a human resource plan in which employees play the main role. Each employee is expected to have good abilities and skills in carrying out their duties and responsibilities. This aims to help the organization to achieve predetermined goals and targets. The development of new knowledge can help organizations face new changes. Thus, employees must be able to adapt to changes that occur in the organization. This needs to be considered so that employees are able to provide quality services to the community.

This research aims to examine the effect of training (X1) and development (X2) on employee performance (Y) through competency (Z) as a mediating variable for employees of Pasuruan Regency Animal Husbandry and Health Service. This research method is a quantitative approach using SmartPLS 3 with the SEM-PLS model. Then validity and reliability tests were also carried out, as well as hypothesis testing on the research results.

Based on the results of research conducted, training has a significant effect on employee performance, development has no effect on employee performance, competence mediates the effect between training and employee performance, and competence mediates the effect of development on employee performance.

مستخلص البحث

نظيفة أوليا ياسمين. 2024، البحث العلمي: "تأثير ورشة العمل والتطوير على أداء الموظفين من خلال الكفاءة كوساطة (دراسة للموظفين في خدمة تربية الحيوانات والصحة في مقاطعة باسوروان)"

المشرف : إحسان معصوم، الماجستير

الكلمة الأساسية : ورشة العمل، التطوير، الكفاءة، أداء العمل

تم إجراء هذا البحث بناء على الأنشطة التدريبية التي تم تنفيذها والتطوير المطبق في دائرة تربية الحيوان وصحة الحيوان في مقاطعة باسوروان. من المؤكد أن كل منظمة لديها خطة للموارد البشرية حيث يلعب الموظفون الدور الرئيسي. من المتوقع أن يتمتع كل موظف بقدرات ومهارات جيدة في القيام بواجباته ومسؤولياته. يهدف هذا إلى مساعدة المنظمات على تحقيق الأهداف والغايات المحددة مسبقًا. إن تطوير المعرفة الجديدة يمكن أن يساعد المنظمات على مواجهة التغييرات الجديدة. وبالتالي، يجب أن يكون الموظفون قادرين على التكيف مع التغييرات التي تحدث في المنظمة. ويجب أخذ ذلك في الاعتبار حتى يتمكن الموظفون من تقديم خدمات عالية الجودة للمجتمع.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير ورشة العمل (X1) والتطوير (X2) على أداء الموظفين (Y) من خلال الكفاءة (Z) كمتغير وسيط لموظفي خدمة تربية الحيوان والصحة في مقاطعة باسوروان. وطريقة هذا البحث هي طريقة كمية باستخدام *SmartPLS 3* مع نموذج *SEM-PLS*. ومن ثم تم إجراء اختبارات الصدق والثبات، وكذلك اختبار الفرضيات على نتائج البحث.

بناء على نتائج البحث التي تم إجراؤها، فإن ورشة العمل لها تأثير كبير على أداء الموظف، وليس للتطوير أي تأثير على أداء الموظف، والكفاءة تتوسط التأثير بين ورشة العمل وأداء الموظف، والكفاءة تتوسط تأثير التطوير على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam prosesnya merencanakan sebuah upaya, setiap organisasi harus mampu dalam memanfaatkan potensi sumber daya yang dimilikinya agar misi yang ditetapkan dapat tercapai. Salah satu aset terpenting organisasi diantaranya sumber daya manusia, yakni pegawai, yang mencakup pengetahuan, kemampuan, kreativitas, dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi tersebut (Putri & Ratnasari, 2019). Oleh sebab itu, guna mencapai tujuan yang diinginkan agar perencanaan yang bersifat umum maupun bersifat khusus berjalan dengan baik, setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan bagaimana perencanaan tersebut disusun (Chairunnisa et al., 2021).

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangatlah penting, maka dari itu harus diperhitungkan potensi kinerjanya agar dapat efektif. (Alhudhori, 2018). Secara umum, perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi berdasarkan pada keberhasilan dalam mencapai tujuannya, yang tergantung pada *job performance* atau kinerja pegawai (Putra et al., 2020). Rivai *dalam* Busro (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan keinginan atau kemampuan dari seseorang atau tim dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi selama periode yang ditentukan, tidak hanya berkaitan dengan melakukan tugas atau mencapai target, tetapi juga melibatkan sejumlah faktor, baik faktor internal dan faktor eksternal. Kinerja merupakan standar dari keberhasilan pekerjaan pegawai yang telah dicapai. Mahsun *dalam* Manoppo et

al., (2021) juga menyatakan bahwa kinerja dapat dianggap sebagai indikator utama dalam mengevaluasi seberapa efektif individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan bagi manajer dalam mengelola organisasi dan karyawannya, sehingga kinerja menjadi aspek penting bagi seluruh organisasi. Apabila tugas atau pekerjaannya dilakukan secara efektif, kinerja pegawai akan tercapai. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan karier bagi pegawai. Sebab, Seluruh kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai yang dirancang perlu berdasar pada visi, misi dan tujuan organisasi.

Pada hakikatnya, pelatihan adalah proses pembelajaran (Bariqi, 2018). Dalam proses pembelajaran dari setiap pegawai dibutuhkan adanya pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Menurut Rozalena dan Dewi *dalam* Nugroho (2019), pelatihan ialah rangkaian kegiatan yang dirancang guna meningkatkan berbagai aspek yang berkaitan dengan individu, termasuk keterampilan, pengalaman, keahlian, pengetahuan, dan perubahan sikap yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan dengan lebih efektif, dan memberikan kontribusi lebih besar pada tujuan organisasi.

Kegiatan pelatihan ini dapat dilakukan di awal pekerjaan. Mangkuprawira dan Hubeis *dalam* Hamali (2016:62) dikutip dari Eldisha & Luturlean (2020) menyatakan bahwa pelatihan untuk pegawai ialah sebuah proses yang didalamnya mempelajari tentang pengetahuan dan keterampilan

tertentu, serta sikap dengan tujuan peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk persiapan bagi pegawai dalam menghadapi perubahan era baru yang terjadi dan bisa mengatasi kendala-kendala yang mungkin timbul dalam bekerja. Pelatihan bagi pegawai merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap pegawai sebagai dasar dalam memulai pekerjaannya.

Adapun beberapa bentuk pelatihan yang diberikan organisasi terhadap pegawainya, diantaranya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan sertifikasi Inseminasi buatan, pelatihan vaksinasi bagi hewan ternak, dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dari kegiatan pelatihan inilah terdapat beberapa aspek yang menjadi tumpuan pada saat kegiatan pelatihan, yakni aspek *syakhsyiyah islamiyyah*, *skill* atau keahlian dan keterampilan pegawai, kepemimpinan dan kerja sama pegawai dalam tim (Hidayat & Wijaya, 2017)

Pengembangan juga diperlukan bagi pegawai. Menurut Pratama et al., (2023), pengembangan karir merupakan suatu proses dengan tujuan peningkatan kemampuan dan kualifikasi pegawai dalam berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan jabatannya. Ihsani & Rini (2023) juga menyatakan bahwa pengembangan bagi pegawai bertujuan dalam memperbaiki efektivitas kerja pegawai sehingga mencapai hasil kerjanya. Kegiatan pengembangan juga sangatlah penting karena sebagai penunjang agar pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi, sehingga keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkat.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, pegawai diharapkan memiliki bekal keahlian, pengetahuan dan sikap. Bekal tersebut sebagai dasar pengembangan sifat kompetensi dalam diri setiap pegawai. Kompetensi merupakan ciri utama yang dimiliki oleh setiap orang. Wirawan (2015) menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan fisik non fisik yang dimiliki oleh setiap individu sehingga dapat bekerja, berkreasi, serta mempunyai potensi tersendiri. Kompetensi merupakan karakteristik yang memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja yang superior di tempat kerja. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga aspek-aspek yang lebih dalam dan melekat pada kepribadian seseorang, yang memengaruhi perilaku mereka dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

Beberapa peneliti telah melakukan pengujian pada pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain (Alhudhori, 2018) menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai. (Chairunnisa et al., 2021) menyatakan jika pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh..(Bolung et al., 2018) menunjukkan bahwa pelatihan dengan positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Beda dengan hasil (Juwita, 2019) yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan mengenai pelatihan pada kinerja pegawai BPS Kab. Ogan Ilir. Sama halnya dengan (Manoppo et al., 2021) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

(Ihsani & Rini, 2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain (Hidayawati & Ramdani, 2023) menemukan secara parsial pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD kota Tangerang Selatan. (Salsabila & Asmike, 2022) juga menyatakan pengembangan memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan. Kemudian (Yusuf et al., 2022) juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan dari pengembangan kepada kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil (Putri & Ratnasari, 2019), menemukan jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi pengembangan karir. Penelitian (Pratama et al., 2023) juga menunjukkan kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi pengembangan.

Penelitian tentang kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain (Amin et al., 2022) menyatakan jika kompetensi dengan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. (Winoto Tj et al., 2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi dengan positif signifikan mempengaruhi kinerja. Kemudian (Putra et al., 2020) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi positif signifikan oleh kompetensi. (Pramono & Prahiawan, 2021) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Lalu (Sulistien et al., 2022) juga menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kompetensi antara lain (Fitri et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi dengan signifikan dipengaruhi oleh pelatihan. Kemudian (Amin et al., 2022) menyatakan jika

kompetensi juga dengan signifikan dipengaruhi oleh pelatihan. Lalu (Pramono & Prahiawan, 2021) juga menyatakan bahwa pelatihan secara positif signifikan mempengaruhi kompetensi. (Purnomo et al., 2022) menunjukkan pelatihan secara positif signifikan berpengaruh kepada kompetensi. Lalu (Winoto Tj et al., 2023) juga menyatakan bahwa diberikan pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi.

Penelitian tentang pengaruh pengembangan terhadap kompetensi antara lain (Sulistien et al., 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kompetensi karyawan. (Pranowo et al., 2016) juga menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kompetensi karyawan. Kemudian (Arifin et al., 2020) menyatakan bahwa “*career development has a significant and positive effect on the competence of Bank Aceh Syariah employees in Lhokseumawe Branch*”. (Sabri & Handayani, 2019) juga menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Dari hasil peneliti terdahulu menunjukkan masih terdapat hasil yang kontradiksi disebabkan karena perbedaan hasil temuan antara hasil yang signifikan dan tidak signifikan. Adanya hasil penelitian yang kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, penelitian ini cukup menarik untuk dilakukan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan serta kompetensi pegawai yang ada pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan.

Dari *literature review* diatas, perbandingan dengan penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan tema pelatihan, pengembangan,

kompetensi, dan kinerja. Adapun perbedaan tersebut meliputi banyaknya jumlah populasi yang digunakan, objek penelitian setiap peneliti yang tentu berbeda-beda, serta Teknik pengambilan sampel dan alat ukur yang beragam. Pentingnya penelitian ini juga mengangkat sebuah permasalahan yang terjadi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Dari dasar hasil survei yang dilakukan oleh penulis sebelumnya serta pertimbangan penulis untuk melakukan penelitian pada objek tersebut. Pada saat penelitian dilakukan, penulis akan menginformasikan seluruh data yang diperoleh sesuai dengan keinginan.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan ialah badan pemerintah daerah di Kab. Pasuruan yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya di sektor peternakan dan kesehatan hewan. Adapun tugas yang dilaksanakan oleh organisasi ini yaitu perencanaan, pengembangan, pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan di lapangan untuk pengamatan dan pencegahan penyakit hewan, pelayanan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner (segala sesuatu yang berkaitan dengan penyakit hewan dan hewan) (sumber: Profil Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kab. Pasuruan).

Dengan adanya program kerja tersebut, tentunya setiap pegawai diharuskan untuk memiliki keterampilan yang mumpuni agar dapat melaksanakan pekerjaannya dan memberikan pelayanan yang maksimal. Selain itu, pengetahuan akan peternakan dan kesehatan hewan menjadi unsur utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai sebagai pendukung utama selama melaksanakan tugas-tugasnya.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan pada hasil observasi peneliti yang dilakukannpada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu menghadapi beberapa pekerjaannya. Masalah tersebut seharusnya telah dipaparkan selama pegawai mengikuti pelatihan yang diikutinya. Selain itu, pengembangan bagi pegawai masih dianggap kurang karena terdapat beberapa pegawai yang masih kurang percaya diri dengan hasil kerja yang dicapainya, Hal ini menjadi berpengaruh terhadap kinerja para pegawai karena pelatihan yang diikuti bisa jadi kurang fokus, tidak mengikuti pelatihan dengan baik, sehingga mempengaruhi pegawai saat mereka bekerja. Sedangkan bentuk pengembangan yang ada bagi pegawai meliputi seminar pengembangan diri, peningkatan jabatan yang memberikan motivasi bagi para pegawai, namun masih terdapat beberapa pegawai yang masih merasa kurang termotivasi sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Ssalah satunya, pada program kerja pencegahan PMK (Penyakit Mulut dan Kuku) yaitu melakukan pendataan dengan pemberian vaksinasi di Kabupaten Pasuruan. Adapun isi dari data tersebut terdiri dari nama pemilik hewan, alamat, jenis hewan, jenis kelamin hewan dan jumlah ekor keseluruhan. Yossy A. menjelaskan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pendataan terutama pada bagian jumlah ekor dan jenis hewannya (Observasi, 25 September 2023). Permasalahan tersebut bisa jadi karena pegawai belum melakukan pembaruan terhadap Sistem Informasi Kesehatan Hewan Nasional (iSIKHNAS) sehingga terdapat ketidaksesuaian

pada data yang telah diperoleh pegawai dengan data situasi wilayah yang sudah dilaporkan. Pegawai yang telah diberi tanggung jawab dalam mengelola iSIKHNAS masih kurang memahami pentingnya pembaruan tersebut, kapan dan bagaimana harus melakukan pelaporan dengan menggunakan iSIKHNAS

Setiap pegawai memiliki kompetensinya masing-masing sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Kompetensi yang dimiliki setiap pegawai tentu harus sesuai dengan standart kompetensi ASN terdiri dari pengetahuan, kemampuan, dan tindakan mereka. Untuk pegawai non-ASN tentunya juga tetap harus memiliki kompetensi yang sama mumpuni agar dapat melaksanakan tugas dan jabatannya. Kompetensi ini yang akan menjadi perantara bagaimana kinerja akan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan pada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan.

Dari hasil *literature review* dan hasil observasi yang sudah dijelaskan, peneliti ingin mengkaji secara mendalam mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang diajukan, maka pertanyaan dalam studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan?

2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah kompetensi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah kompetensi dapat memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam studi ini bertujuan sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk menguji pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.
4. Untuk menguji pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

2.4.1 Memberikan kontribusi di bidang SDM untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi keseluruhan organisasi.

2.4.2 Sebagai bahan penelitian bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian pada permasalahan yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti mengumpulkan informasi, dan wawasan yang relevan untuk membantu pengambilan keputusan yang lebih baik.
2. Sebagai acuan bagi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan dengan kompetensi sebagai mediator.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Alhudhori (2018) berjudul "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi*". Dengan menggunakan metode verifikatif dengan analisis statistik regresi linier sederhana, yang menyatakan bahwa hasil penelitian bahwa pelatihan memberi pengaruh kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
2. Elizar & Tanjung (2018) berjudul "*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*". Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan hasil variabel kinerja dipengaruhi secara parsial oleh pelatihan dan kompetensi juga. Lalu variabel lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai serta variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Bolung et al. (2018) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara*", dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji f dan t, serta regresi berganda dengan hasil bahwa secara simultan variabel pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai, variabel kinerja secara parsial dipengaruhi oleh pelatihan, serta kompensasi.

4. Juwita (2019) berjudul "*Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*". Dengan teknik analisis deskriptif dan regresi linier, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari pelatihan kepada kinerja pegawai. Pengembangan SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, ketika pelatihan dan pengembangan digabungkan, juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Putri & Ratnasari (2019) berjudul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam*", dengan teknik analisis data regresi linear dengan bantuan program SPSS. Diperoleh hasil tingkat Pendidikan tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian pelatihan juga tidak terdapat pengaruh ke kinerja. Lalu pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja. Namun, secara simultan pada variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir juga tidak mempengaruhi kinerja.
6. Putra et al., (2020) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing*". Ditunjukkan hasil bahwa ada pelatihan memberi pengaruh signifikan kepada kinerja, kemudian juga ada kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, lalu terdapat pengaruh signifikan komitmen dan kinerja, secara tidak

langsung melalui komitmen organisasi kinerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, dan secara tidak langsung pula melalui komitmen organisasi kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

7. Manoppo et al., (2021) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk. Di Manado*", dengan pengujian melalui analisis regresi linier berganda. Ditunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh kepada kinerja dari variabel pelatihan, sedangkan kinerja dipengaruhi pengembangan karir secara signifikan. Kemudian variabel kinerja secara simultan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir.
8. Chairunnisa et al., (2021) berjudul "*Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*". Dari hasil penelitiannya dengan analisis regresi, menyatakan adanya pengaruh komunikasi dengan kinerja. Kemudian juga kinerja dipengaruhi oleh pelatihan. Penulis juga menyimpulkan bahwa kinerja juga dipengaruhi kompensasi.
9. Hidayawati & Ramdani (2021) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan*". Penelitian yang dilakukan menggunakan *simple random sampling*, skala likert dan analisis jalur digunakan dengan hasil bahwa pada ada korelasi kuat serta signifikan dari pelatihan dan pengembangan karir. Kemudian

kinerja tidak dipengaruhi parsial oleh pelatihan. Sedangkan kinerja dipengaruhi parsial oleh variabel pengembangan karir. Sedangkan jika secara simultan, kinerja juga dipengaruhi signifikan oleh kedua variabel pelatihan dan pengembangan karir.

10. Nwali & Adekunle (2021) berjudul "*Does Training and Development Impact The Employee Performance or Another Ritual*". Dengan metode penelitian kuantitatif, mengumpulkan data melalui metode survey, yaitu kuesioner, menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.
11. Razak (2021) berjudul "*The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance*". Adapun pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear, menyatakan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
12. Pramono & Prahiawan (2021) berjudul "*Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening*". Dengan menggunakan analisa SEM-PLS, menunjukkan hasil kinerja dipengaruhi secara positif tidak signifikan oleh variabel pelatihan, dipengaruhi oleh variabel kompetensi, namun kinerja tidak dipengaruhi oleh komitmen. Kemudian kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan. Sedangkan

pelatihan juga mempunyai pengaruh yang positif akan tetapi tidak signifikan kepada variabel komitmen. Kemudian pada mediasi, komitmen tidak dapat memediasi pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan, namun kompetensi dapat memediasi pelatihan pada kinerja karyawan.

13. Amin et al., (2022) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare*". Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dan kompetensi dipengaruhi signifikan oleh pelatihan. Lalu disiplin juga memberikan pengaruh signifikan kepada kompetensi dan kinerja. Kinerja dipengaruhi signifikan oleh kompetensi. Namun pelatihan tidak berdampak yang positif dan berarti terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai, sedangkan disiplin tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai.
14. Purnomo et al., (2022) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis PT. Kereta Api Indonesia*". Analisis regresi, dan analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan mempengaruhi kinerja. Kemudian pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja. Namun pada kompetensi, kinerja tidak dipengaruhi. Kemudian kompetensi

dipengaruhi oleh pelatihan. Juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Lalu melalui kompetensi sebagai variabel intervening, kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh pelatihan, serta melalui kompetensi, kinerja juga tidak dipengaruhi pengalaman kerja.

15. Salsabila & Asmike (2022) dengan judul *“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”*. Pengujian dengan analisis regresi linier, menunjukkan hasil bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kemudian kinerja juga dapat dipengaruhi pelatihan. Kemudian juga pengembangan karir secara positif signifikan pula mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi, pelatihan, serta pengembangan karir.
16. Yusuf et al., (2022) dengan judul *“Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh”*. Penelitian dengan menggunakan analisis SEM, menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian motivasi dipengaruhi positif oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja. Kemudian motivasi memediasi secara sempurna antara pengembangan karir, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

17. Sulistien et al., (2022) dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri*". Penelitian dengan melakukan uji validitas dan realibilitas serta analisis jalur memperoleh hasil tidak ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh dari kompetensi oleh pengembangan karir. Kemudian kinerja dipengaruhi kompetensi, serta mampu memediasi antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.
18. Ihsani & Rini (2023) berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrejo Surabaya*". Penelitian dengan analisis data PLS, menunjukkan bahwa didapati kinerja dipengaruhi positif namun tidak signifikan oleh pelatihan, kinerja juga dipengaruhi oleh pengembangan SDM dengan pengaruh secara langsung.
19. Pratama et al., (2023) yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin)*". Dengan analisis regresi linier, menunjukkan bahwa adanya kinerja dapat dipengaruhi pelatihan, tetapi kinerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

20. Winoto Tj et al., (2023) dengan judul “*Peranan Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Tenaga Penjual*”. Dalam penelitian ini, menggunakan program PLS software Warp PLS dan skala likert, menyatakan jika variabel pelatihan mempengaruhi kinerja. Kemudian variabel motivasi juga mempengaruhi kinerja. Lalu kinerja juga dipengaruhi oleh kompetensi. Variabel pelatihan dan variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi kompetensi. Kemudian kompetensi bisa memediasi antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja serta kompetensi juga bisa memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Alhudhori, 2018, “ <i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi</i> ”	Variabel X: Pelatihan Variabel Y: Kinerja	Analisis regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2	Elizar dan Tanjung, 2018, “ <i>Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i> ”.	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Kompetensi Variabel X3: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Kinerja dipengaruhi secara parsial oleh pelatihan; kompetensi memengaruhi kinerja; lingkungan kerja memengaruhi kinerja; dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja secara signifikan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3	Bolung <i>et al</i> , 2018, “ <i>Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara</i> ”.	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Kompensasi Variabel Y: kinerja	Analisis regresi linear berganda	Kinerja dipengaruhi pelatihan dan kompensasi.
4	Juwita, 2019, “ <i>Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir</i> ”.	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Pengembangan SDM Variabel Y: Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; sebaliknya, pengembangan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.
5	Putri dan Ratnasari, 2019, “ <i>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam</i> ”.	Variabel X1: Tingkat Pendidikan Variabel X2: Pelatihan Variabel X3: Pengembangan Variabel Y: Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, atau pengembangan karir.
6	Putra <i>et al</i> , 2020, “ <i>Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing</i> ”.	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Kompetensi Variabel Y: Komitmen Variabel Z: Kinerja	Analisis data SEM PLS	Pelatihan dan kinerja sangat berhubungan; kompetensi memengaruhi kinerja secara signifikan dan komitmen memengaruhi kinerja. Pelatihan dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja secara langsung dan kompetensi memengaruhi kinerja secara tidak langsung.
7	Manoppo <i>et al</i> , 2021, “ <i>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk. Di Manado</i> ”.	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Pengembangan Variabel Y: Kinerja	Analisis kuantitatif dan regresi linier berganda	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara keseluruhan oleh pelatihan; namun, kinerja karyawan dipengaruhi secara keseluruhan oleh pengembangan karir.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
8	Chairunnisa <i>et al</i> , 2021, "Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan".	Variabel X1: Komunikasi Variabel X2: Kompetensi Variabel X3: Pelatihan Variabel Y: Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi mempengaruhi kinerja, kemudian pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, dan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
9	Hidayawati dan Ramdani, 2021, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan".	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Pengembangan Variabel Y: Kinerja	Analisis skala likert dan analisis jalur	Pelatihan dan pengembangan memiliki korelasi antara satu sama lain. Secara khusus, pelatihan dan pengembangan karir berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, dan secara bersamaan berdampak positif dan signifikan.
10	Nwali & Adekunle (2021), 2021, "Does Training and Development Impact The Employee Performance or Another Ritual".	Variabel X1: <i>Training</i> Variabel X2: <i>Development</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif	Pelatihan dan pengembangan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
11	Razak, 2021, yang berjudul "The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance".	Variabel X1: <i>Training</i> Variabel X2: <i>Competence</i> Variabel X3: <i>Work Motivation</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Analisis regresi linear berganda	variabel pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
12	Pramono & Prahiawan, 2021, "Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening"	Variabel X: <i>Training</i> Variabel Z1: <i>Competence</i> Variabel Z2: <i>Commitment</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Analisis SEM	Pelatihan berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi, dan komitmen, Variabel kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen berdampak negatif dan tidak signifikan, Variabel kompetensi dapat memediasi pelatihan ke kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				karyawan, tetapi variabel komitmen tidak.
13	Amin <i>et al</i> , 2022, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare”.	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: disiplin Variabel Y: kinerja Variabel Z: Kompetensi	Analisis jalur	Pelatihan dan disiplin mempengaruhi kompetensi dan kinerja pegawai; pelatihan dan disiplin mempengaruhi kinerja dan kompetensi pegawai; pelatihan dan disiplin mempengaruhi kinerja dan kompetensi pegawai; pelatihan dan disiplin tidak mempengaruhi kinerja melalui kompetensi pegawai.
14	Purnomo <i>et al</i> , 2022, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis PT. Kereta Api Indonesia”	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Variabel Z: Kompetensi	Analisis regresi dan analisis jalur	Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu juga pengalaman kerja. Kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kompetensi sebagai faktor intervensi, sementara pengalaman kerja juga memiliki dampak yang sama terhadap kinerja.
15	Salsabila dan Asmike, 2022, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”.	Variabel X1: Kompetensi Variabel X2: Pelatihan Variabel X3: Pengembangan karir Variabel Y: Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir. Sebaliknya, elemen-elemen tersebut juga secara kolektif memengaruhi kinerja karyawan.
16	Yusuf <i>et al</i> , 2022, “Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh”.	Variabel X1: Pengembangan Karir Variabel X2: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai Variabel Z: Motivasi	Analisis SEM	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir dan kondisi lingkungan kerja. Pengembangan karir

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				yang positif dan signifikan berdampak pada motivasi karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja yang positif dan signifikan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat motivasi. Motivasi yang optimal bertindak sebagai penghubung antara pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
17	Sulistien et al, 2022, <i>“Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri”</i> .	Variabel X1: Pengembangan karyawan Variabel Z: Kompetensi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Uji instrument serta analisis jalur	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir; namun, pengembangan karir mempengaruhi kompetensi karyawan, dan kompetensi memediasi dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
18	Ihsani dan Rini, 2023, <i>“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrejo Surabaya”</i> .	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Pengembangan SDM Variabel Y: Kinerja	Analisis PLS dan skala likert	kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung dan positif oleh pelatihan, dan kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung dan positif oleh pengembangan sumber daya manusia.
19	Pratama et al, 2023, <i>“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin)”</i> .	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Pengembangan karir Variabel Y: Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan, namun pengembangan karir tidak memengaruhi kinerja karyawan.
20	Winoto Tj et al, 2023, <i>“Peranan Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Serta Dampaknya terhadap</i>	Variabel X1: Pelatihan Variabel X2: Motivasi Variabel Z: Kompetensi Variabel Y: Kinerja	PLS software Warp PLS dan skala likert.	pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja; kompetensi berpengaruh terhadap kinerja; pelatihan dan motivasi berpengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Kinerja Tenaga Penjual</i> ".			terhadap kompetensi; kompetensi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja; dan kompetensi dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan dari penelitian terdahulu pada tabel diatas, masih terdapat temuan hasil penelitian yang tentunya berbeda. Adapun perbedaan dari setiap penelitiannya adalah masih terdapat hasil yang signifikan dan tidak signifikan antar variabel yang berkaitan dalam penelitian ini. Kemudian objek yang digunakan dalam setiap penelitian berbeda-beda. Lalu teori yang digunakan juga berasal dari berbagai sumber teori terdahulu. Sedangkan untuk persamaan dari setiap penelitian keseluruhan lebih banyak menggunakan analisis regresi linier. Dari adanya persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu, apabila dilihat dengan penelitian ini terdapat perbedaan dalam objek yang dituju serta dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini.

2.2 Kajian Teoristik

2.2.1 Pelatihan

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan

Mondy (2008) mendefinisikan bahwa “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara sistematis untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pekerjaan

mereka dengan lebih efektif'. Simamora (2004) juga menyatakan bahwa pelatihan adalah proses di mana karyawan mempelajari keterampilan, ide, prosedur, atau sikap baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemudian Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pelatihan sebagai kegiatan dalam memperbaiki kemampuan kerja karyawan. Dari sejumlah definisi dari para ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang disusun untuk memberikan pembelajaran kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka di berbagai aspek, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan atau keahlian teknis, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap konsep-konsep, peraturan, serta sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan lebih efektif dan efisiensi.

2.2.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan

Pelatihan dilakukan tentunya dengan berbagai pertimbangan faktor. Menurut Rivai *dalam* Elizar & Tanjung (2018) kinerja bisa dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya.

1. Materi yang diperlukan disusun dengan mempertimbangkan tujuan, latihan, dan spesifikasi pengajaran materi yang khusus.
2. Metode pelatihan; pelatihan yang digunakan menggunakan metode sistematis.

3. Prinsip pembelajaran; materi yang dipergunakan adalah instruksi yang digunakan.
4. Fasilitas; membantu kegiatan pelatihan jika digunakan dengan baik benar.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

2.2.1.3 Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara *dalam* Rasyid (2018) dan Mathis & Jackson *dalam* Amin et al (2022) menyatakan bahwa terdapat indikator pelatihan diantaranya.

1. Instruktur pelatihan; pelatih yang terpilih yang memiliki kualifikasi yang memadai dalam bidang mereka.
2. Peserta pelatihan; yang memenuhi syarat untuk tujuan pelatihan dan memiliki semangat yang tinggi.
3. Tujuan pelatihan; rencana aksi, penetapan sasaran, dan hasil yang diinginkan dari pelatihan.
4. Metode pelatihan; bagaimana kegiatan pelatihan dilakukan secara efektif sesuai dengan jenis dan karakteristik peserta.
5. Materi pelatihan; materi yang tepat untuk mencapai tujuan pelatihan.

6. Kebutuhan pegawai; pelatihan yang diselenggarakan memang dibutuhkan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerja mereka.

2.2.1.4 Pelatihan dalam Perspektif Islam

Telah dijelaskan di atas bahwa Pelatihan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan mengukur tingkat keahlian, ide, peraturan, atau sikap mereka. Dalam Islam, penting untuk memberikan perhatian terhadap pekerjaan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan guna peningkatan kinerja mereka. Islam menganjurkan umatnya untuk menghargai dan menghormati pekerjaan yang mereka lakukan serta untuk berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakannya. Rasulullah SAW bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaannya, sesungguhnya Nabi Allah Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”* (HR Bukhori). Kegiatan pelatihan ini dianjurkan dalam Islam agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat berkembang. Dengan berkembangnya kemampuan mereka, akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mendapatkan manfaat bagi pegawai dari hasil kerjanya (Al Naquib et al., 2021).

Pentingnya sebuah proses pelatihan bagi karyawan juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam

melaksanakan pembinaan terhadap pegawai hendaknya dilakukan melalui *hikmah* yang berarti kata-kata yang jelas dan akurat sehingga dapat membedakan antara yang benar dan yang salah, disebutkan dalam Firman Allah dalam QS An-Nahl ayat 125 (Hidayat & Wijaya, 2017).

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (سورة النحل: 126).

Artinya: “Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk”. (QS. An-Nahl: 126)

Islam mendorong umatnya dalam melaksanakan pembinaan melalui pelatihan karyawan yang bertujuan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuannya. Menurut Yusanto (dalam Hidayat, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan profesional apabila SDM itu memiliki *kafa'ah* (mempunyai keahlian), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul amal* (memiliki etos kerja yang tinggi). Aspek-aspek yang menjadi tumpuan pada saat pembinaan guna menciptakan sdm yang profesional yaitu aspek *syakhsiyyah islamiyyah* atau kepribadian islam pegawai, kemudian *skill* atau keahlian dan keterampilan pegawai, serta kepemimpinan dan kerjasama pegawai dalam tim (Hidayat & Wijaya, 2017).

2.2.2 Pengembangan

2.2.2.1 Pengertian Pengembangan

Pengembangan menurut Mondy (2008) merupakan “upaya persiapan pembelajaran untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk mendukung dan mencapai tujuan”. Simamora (2004) juga menyatakan bahwa pengembangan adalah persiapan setiap karyawan untuk memikul tugas yang lebih besar atau berbeda dalam perusahaan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan kesempatan untuk belajar bagi karyawan yang telah didesain guna membantu proses pengembangan bagi karyawan. Handoko (*dalam* Busro, 2018: 275) juga menyatakan bahwa istilah pengembangan karir disebut juga peningkatan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan merupakan persiapan bagi karyawan untuk belajar sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan dalam mengemban tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.2.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Pengembangan

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi pengembangan merupakan konsep dari Schein *dalam* Dubrin (1989) yang dikutip oleh Yahya & Hidayati (2013) yaitu.

1. Kemampuan manajerial; refleksi dari kompetensi antar pribadi, kompetensi analitis dan kematangan emosional.
2. Kemampuan teknis; kemampuan seorang pegawai untuk menstabilkan situasi karirnya.
3. Kreativitas; usaha yang dilakukan oleh pegawai yang mampu menciptakan sesuatu yang baru.

2.2.2.3 Indikator Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu wadah bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk menerima perubahan-perubahan yang terjadi selama bekerja. Adapun indikator-indikator pengembangan menurut Handoko dalam (Dewi & Fauzi, 2021) dan Siagian dalam (Indrisari, 2017) yaitu sebagai berikut.

1. Prestasi kerja yakni pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dan mendapat penghargaan atas hasil kerjanya.
2. Promosi yaitu pegawai akan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dengan tanggung jawab yang baru.
3. Exposure, yaitu jaringan yang dimiliki seorang pegawai yakni seperti mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja agar menjadi pendorong dalam meningkatkan kemampuannya.

4. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, yaitu pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari organisasi agar dapat meningkatkan pengetahuan baru.

2.2.2.4 Pengembangan dalam Perspektif Islam

Pengembangan ialah strategi jangka panjang bagi organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Pengembangan juga ialah suatu proses dalam perencanaan SDM yang bertujuan untuk peningkatan keterampilan karyawan serta peningkatan kualitas karyawan. Menurut ajaran Al-Quran, SDM ialah kemampuan yang dimiliki manusia yang dapat diperbesar guna menjalankan tanggung jawabnya dengan baik sebagai hamba Allah SWT. Potensi yang diberikan kepada manusia merupakan fitrah. Maksud fitrah Allah dalam ayat ini ialah ciptaan Allah SWT, yakni menciptakan manusia bernaluri beragama, yaitu agama tauhid. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Ar-Rum ayat 30 berikut (Hidayat & Wijaya, 2017).

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ يُذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ (سورة الروم: 30).

Artinya: “Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (QS. Ar-Rum: 30)

Selain itu, dalam Meldona (2009) juga menjelaskan bahwa aspek penting selain kualitas karyawan adalah hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini guna memenuhi

kebutuhan mereka dalam hal kejiwaan/spiritual. Organisasi perlu memulai langkah awal untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara memberi rasa aman terhadap para karyawannya. Dengan adanya peningkatan keamanan tersebut maka karyawan akan merasakan tanggung jawab mereka kepada organisasi dengan menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam islam, manusia dipandang sebagai makhluk yang mulia. Islam mendorong umatnya agar dapat berbuat baik kepada sesamanya, dengan memberi hubungan kekeluargaan dan saling membantu. Dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 5 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ يَوْمَئِذٍ اللَّهُ ذَبْتَنَّهُ
اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ (سورة المائدة: 5).

Artinya: *“Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”*. (QS. Al-Maidah: 5)

Kemudian dalam Al-Qur'an pun dijelaskan bahwa kepercayaan terhadap sesama menjadi dasar utama bagi organisasi untuk memberikan pekerjaan kepada bawahannya (Meldona, 2009). Karena dengan adanya kepercayaan itu maka keduabelah pihak akan saling memberikan manfaat yang besar. Selain itu, penempatan posisi karyawan juga perlu diperhatikan karena berdasarkan pada kemampuan, keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Dalam Hadist

Bukhari yang artinya: “Apabila suatu pekerjaan/jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.”

2.2.3 Kompetensi

2.2.3.1 Pengertian Kompetensi

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjadi dasar dari kinerja yang baik”. Usaha yang bisa dilaksanakan pada sebuah organisasi dalam peningkatan/perubahan dari karyawannya dapat dilakukan dengan menempuh pendidikan, latihan, dan sejenisnya. Menurut Moehiriono (2009) mengutip dari Spencer dan Spencer (*dalam* Busro, 2018: 26) berpendapat sama bahwa kompetensi merupakan hal penting dalam menentukan efektivitas kinerja individu di tempat kerja, dengan adanya hubungan sebab-akibat antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dan standar kriteria atau harapan yang ditetapkan oleh organisasi atau atasan mereka dalam situasi tertentu. Dari definisi peneliti di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kompetensi ialah sebuah karakteristik dalam diri seseorang yang menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas karyawan.

2.2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi

Kompetensi dalam diri setiap pegawai tentunya memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Hal tersebut dapat

memunculkan kompetensi pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Menurut Wibowo *dalam* Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa kompetensi bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya.

1. Pegawai memiliki keyakinan dan nilai-nilai dalam dirinya.
2. Pegawai memiliki keterampilan.
3. Pengalaman yang dimiliki pegawai.
4. Budaya organisasi yang diterapkan.
5. Emosi yang dimiliki pegawai.
6. Kemampuan intelektual dalam diri pegawai.

2.2.3.3 Indikator Kompetensi

Kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki setiap pegawai. Adapun indikator dari kompetensi menurut Gordon *dalam* Sutrisno yang dikutip oleh Pramono & Prahiawan (2021) dan Mathis & Jackson *dalam* Elizar & Tanjung (2018) yaitu sebagai berikut.

1. Adanya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang meliputi pengetahuan dalam bidang kognitif.
2. Memiliki keterampilan yang dibutuhkan sehingga pegawai tersebut mampu mengerjakan tugasnya baik secara fisik maupun secara mental.
3. Sikap kerja yang baik yang ditandai dengan hasil evaluasi antara positif dan negatif tentang aspek lingkungan kerja.

4. *Values* yang ada dalam diri pegawai dan dapat bekerja secara konsisten.

2.2.3.4 Kompetensi dalam Perspektif Islam

Kompetensi dalam konsep Islami merupakan kemampuan seorang individu untuk melaksanakan kewajibannya. Kompetensi yang baik memungkinkan seseorang untuk bekerja secara efektif, berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dan berkembang dalam karier mereka. Kompetensi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu. Sama halnya dalam Islam bahwa mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap pada umumnya sangat diperhatikan. Keterampilan menjadi yang utama agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Sebagaimana hadist Nabi yang artinya: *“Hiasilah wanita-wanita kalian dengan ilmu tenun.”* (HR Al-Khatib dari Ibnu Abbas r.a).

Potensi setiap individu adalah kekuatan yang dapat dimanfaatkan dalam bertindak, karena didasarkan pada bakat yang diasahinya sejak kecil saat masa mengikuti pendidikan. Kemudian sikap dari setiap individu merupakan bagian dari konsep dan nilai diri. Dalam kemampuan konsep diri merujuk pada sikap. Dengan sikap tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam islam telah dijelaskan pada firman Allah SWT dalam QS An-Najm ayat 6 berikut.

ذُو مِرَّةٍ فَاسْتَوَىٰ (سورة النجم: 6).

Artinya: “lagi mempunyai keteguhan. Lalu, ia (Jibril) menampakkan diri dengan rupa yang asli” (QS. An-najm:6)

Dalam ayat tersebut menggambarkan akan tingginya kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimilikinya yakni tegasnya yang luar biasa dalam melaksanakan tugasnya dengan ikhlas (Muhtadin & Lakono, 2023). Perilaku dan sikap merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja. Semakin baik perilaku dan sikap pegawai tersebut maka semakin baik pula dia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Nisa', 2015).

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Pabundu (*dalam* Busro, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang pekerja atau tim dalam menjalankan tugas atau aktivitas terkait dengan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi milenial, pencapaian kinerja mereka lebih kepada memanfaatkan teknologi untuk mencapai kreativitas dan inovasi yang tinggi (Maksum & Khan, 2023). Wirawan (2009) mengindikasikan bahwa kinerja adalah produk dari fungsi atau penanda pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Dari penjelasan definisi para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya yang untuk meningkatkan diri dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

sehingga mampu bersaing, berkembang, dan mencapai visi serta misi mereka dengan lebih baik.

2.2.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja ialah sebuah hasil dari pencapaian kerja setiap pegawai. setiap hasil kerja yang dicapai oleh mereka, tentunya dipengaruhi oleh beberapa hal yang terdapat pada diri pegawai dan sekitarnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti *dalam* Pusparani (2021) menyatakan bahwa kinerja bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, ialah kesempatan untuk berprestasi, teknologi, sarana dan prasarana, iklim kerja, jaminan sosial, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, manajemen kepemimpinan, sikap dan mental pegawai serta pendidikan dan keterampilan pegawai.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Kriteria kinerja menjadi dasar ukur dari kinerja pegawai. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara *dalam* Elizar & Tanjung (2018) dan Hadari *dalam* Elizar & Tanjung (2018) yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja yakni kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.
2. Kuantitas kerja yakni kemampuan pegawai untuk menghasilkan target yang telah ditetapkan.

3. Keandalan pegawai dalam bekerja yang meliputi kemampuan dalam mengikuti instruksi kerja, inisiatif pegawai serta kehati-hatian dalam bekerja.
4. Ketepatan waktu yakni pegawai mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.
5. *Interpersonal impact* yakni pegawai yang mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dengan perasaan saling menghargai, serta dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

2.2.4.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil kerja atau aktivitas manusia semata, tetapi juga memiliki dimensi yang lebih dalam yang mencakup aspek moral, etika, dan spiritual. Kinerja dalam Islam dipandang sebagai bagian integral, hal ini agar dapat mencapai tujuan yang lebih luas dalam konteks agama dan kehidupan sosial. Setiap umat islam diajarkan untuk bisa mencukupi kebutuhan hidup dengan cara berusaha dan bekerja. Bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia. Rezeki tidak selalu datang begitu saja tanpa adanya usaha dari manusia tersebut. Agar dapat hidup berkecukupan dan sejahtera maka ia harus bekerja (Syafrizal, 2019).

Seseorang biasanya disebut sebagai “*level of performance*” dilihat dari sejauh mana karyawan itu berhasil dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Karyawan *level of performance* tinggi maka karyawan tersebut produktif, sedangkan jika *level of performance* rendah maka karyawan itu tidak produktif dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (سورة
الاحقاف: 19)

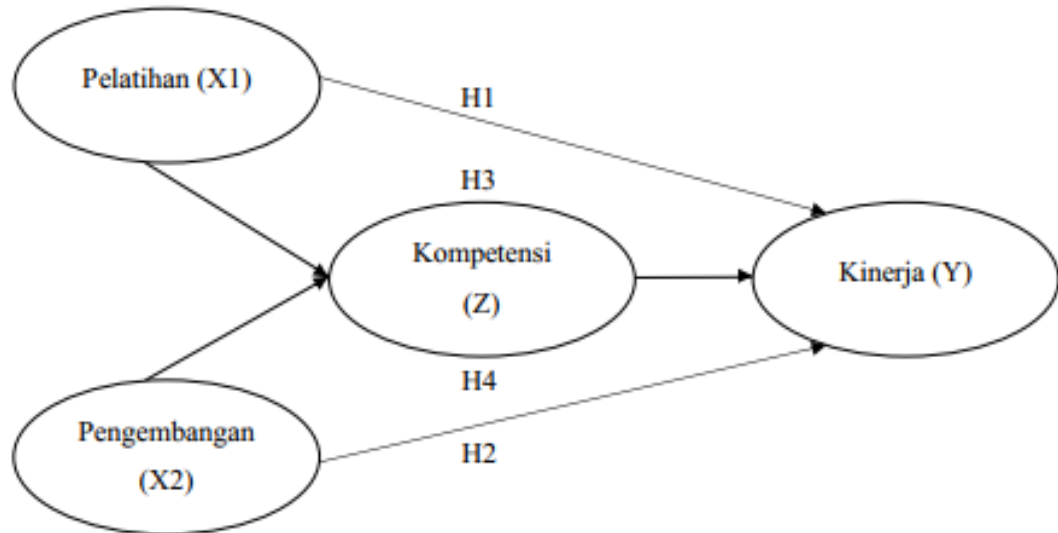
Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi”. (QS. Al-Ahqaf: 19)

Ayat tersebut menguraikan bahwa konsekuensi yang diterima oleh manusia, baik di dunia dan akhirat tergantung pada amalan dan perbuatan yang telah dilakukan semasa hidupnya, dan Allah SWT akan membalas setiap perbuatan berdasarkan keadilan-Nya. Maka dari itu, Allah Maha Adil memberikan seseorang manfaat dari hasil kerjanya apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya jika manusia tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka hasil kinerjanya akan menurun dan organisasi semakin mendapat kerugian karena hasil kinerja para karyawannya tidak maksimal atau tidak memenuhi target keberhasilan (Paramansyah & Husna, 2021).

2.3 Model Hipotesis

Berdasarkan *literature review* dan kajian teoristik yang telah diuraikan, bisa diformulasikan model hipotesis di bawah ini.

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Keterangan:

H1: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018)

H2: pengembangan berpengaruh terhadap kinerja (Manoppo et al., 2021)

H3: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel mediasi (Purnomo et al., 2022)

H4: pengembangan berpengaruh terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel mediasi (Sulistien et al., 2022)

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Alhudhori (2018) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak pada kinerja pegawai. Namun, menurut Juwita (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja pegawai. Purnomo *et al* (2022) menunjukkan bahwa kinerja dan pelatihan ada pengaruh positif dan signifikan. Kemudian Pratama *et al* (2023) juga menyatakan bahwa pelatihan dan kinerja berpengaruh. Dari hasil studi yang dilaksanakan oleh

sejumlah peneliti tersebut ditemukan bahwa terdapat hasil pengaruh pelatihan yang positif dan signifikan, tidak memberikan pengaruh yang signifikan, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu cara organisasi mencapai tujuan adalah dengan memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya. Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja pegawai. di zaman yang semakin maju, banyak sekali perubahan yang ada selama bekerja. Pegawai yang dapat melakukan dan mengoperasikan segala hal yang ada di tempat kerja, maka dapat membantu pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menjadi sebuah indikator meningkatnya kinerja pegawai. Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu pembelajaran bagi pegawai agar pegawai tersebut mempunyai *skill* baru yang belum pernah mereka coba. Maka dari itu dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja

2.4.2 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja

Putri dan Ratnasari (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir. Sedangkan Salsabila dan Asmike (2022) menunjukkan hasil kinerja dipengaruhi signifikan oleh pengembangan karir. Ihsani dan Rini (2023) juga menunjukkan bahwa kinerja juga dipengaruhi signifikan oleh pengembangan SDM. Penelitian oleh Yusuf *et al* (2022) juga menunjukkan kinerja dipengaruhi signifikan juga oleh pengembangan karir. Dari sejumlah penelitian yang sudah diuraikan ditemukan bahwa pengaruh pengembangan terhadap kinerja

pegawai terdapat hasil yang positif dan signifikan, tidak berpengaruh, serta signifikan saja.

Pengembangan merupakan hal terpenting bagi pegawai karena dengan adanya program pengembangan ini mereka merasa lebih diperhatikan. Pengembangan yang dilakukan oleh organisasi biasanya pegawai akan diarahkan untuk melaksanakan kegiatan *workshop* yang merupakan kegiatan pengembangan diri bagi pegawai dalam dunia karirnya. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan apresiasi kepada para pegawainya sebagai pencapaian mereka dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kegiatan *workshop* dan apresiasi tersebut, para pegawai akan merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh organisasi. Dengan demikian, pegawai akan bersemangat melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Maka dari itu dapat ditentukan hipotesis dalam studi ini yaitu:

H2: Pengembangan Berpengaruh Terhadap Kinerja

2.4.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi

Purnomo et al (2022) menunjukkan kinerja tidak dipengaruhi signifikan oleh pelatihan, melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Penelitian oleh Pramono & Prahiawan (2021) juga menyatakan bahwa kompetensi dapat memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Winoto Tj et al (2023) juga menyatakan hasil penelitiannya bahwa kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian oleh beberapa peneliti yang telah diuraikan, ditemukan bahwa pelatihan

berpengaruh signifikan, kemudian ada juga pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kompetensi.

Pelatihan merupakan suatu pembelajaran bagi setiap pegawai. Kemampuan atau keterampilan, yang dimiliki setiap pegawai merupakan hal dasar kompetensi yang dapat melakukan pekerjaannya didukung dengan adanya keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Kompetensi adalah dasar dalam diri pegawai yang tentunya dapat mendukung mereka dalam melakukan pekerjaannya. Apabila pegawai yang mengikuti program pelatihan kemudian diimbangi dengan keterampilan yang ulet, sikap yang baik, serta pengetahuan yang luas maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi

2.4.4 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi

Pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi menjadi program penting. Dengan adanya program pengembangan yang dilaksanakan bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dengan meningkatnya kinerja maka dapat memberikan keuntungan bagi organisasinya dan mencapai tujuannya.

Kompetensi merupakan potensi yang dimiliki setiap pegawai, dimana potensi tersebut apabila dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga baik sehingga mampu untuk memecahkan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui kompetensi yang telah

tertanam dalam diri setiap pegawai, kemudian dibarengi dengan adanya pengembangan bagi pegawai justru akan semakin meningkatkan hasil kinerja pegawai sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Seperti hasil penelitian oleh Sulistien et al (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi mampu memediasi antara kinerja yang dipengaruhi oleh pengembangan karir. Maka dari itu dapat ditentukan hipotesis dalam studi ini ialah:

H4: Pengembangan Berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan dalam fenomena tertentu (Supriyanto & Machfudz, 2010). Hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, dengan metode penelitian kuantitatif (pengujian dilakukan dengan metode banyak angka), diuji dalam penelitian ini. Dimulai dengan pengumpulan data, peninjauan data untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan, dan penyajian hasilnya. (Pradana & Sunarsi, 2008). Alat ukur penelitian ini yaitu *SmartPLS 3* SEM-PLS dan berupa kuesioner dengan data yang dikumpulkan, yang mencakup tanggapan pegawai terhadap pernyataan yang telah diajukan.

Penelitian dengan jenis *explanatory research* yakni melakukan pengujian melalui variabel yang dihipotesiskan ditetapkan sebagai tujuan penelitian. Hipotesis yang akan diujikan pada studi ini, dimana hipotesis adalah meneliti bagaimana dua variabel berhubungan satu sama lain untuk menganalisa adakah pengaruh antara satu variabel terhadap yang lainnya. (Supriyanto & Machfudz, 2010).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan yang berlokasi di Komplek Perkantoran Raci Pemerintah Kabupaten Pasuruan Jl. Raya Bangil – Pasuruan KM. 9 Pasuruan 67153.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi ialah mengacu pada banyaknya jumlah subjek penelitian (Pradana & Sunarsi, 2008). Menurut Djarwanto *dalam* Supriyanto & Machfudz (2010) menyatakan bahwa populasi ialah total keseluruhan objek (individu/satuan) yang karakteristiknya akan dianalisis. Populasi yang menjadi fokus dalam studi ini ialah semua pegawai yang bekerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan yang dimana pegawai ASN dan Non ASN keduanya sebanyak 55 pegawai, sehingga total sejumlah 110 pegawai.

Sampel ialah bagian dari populasi yang karakteristiknya hampir sama dengan populasi (Pradana & Sunarsi, 2008). Sampel adalah sumber data yang menggambarkan populasi secara keseluruhan. Apabila jumlah populasi terlalu besar karena beberapa alasan, maka peneliti dapat menggunakan sampel. Pada penelitian, seluruh anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 110 sampel.

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Perolehan sampel dilakukan pada penelitian ini melalui metode *Non Probability Sampling*, yang mengindikasikan bahwa tidak memiliki kesempatan bagi setiap elemen atau individu dalam populasi untuk ditentukan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Adapun teknik yang digunakan yaitu teknik *sampling jenuh* yang merupakan penentuan seluruh populasi menjadi sebuah sampel. Oleh karenanya, sampel pada studi ini sebesar 110 sampel.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Independen (X)

3.5.1.1 Pelatihan (X1)

Menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang berisi informasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dirancang bagi karyawan saat bekerja. Pelatihan dalam suatu organisasi merupakan suatu kebutuhan bagi pegawai agar para pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan pelatihan ini pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga dalam bekerja tidak terhalang karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Artinya, pelatihan menjadi hal terpenting dalam organisasi karena diharapkan bagi pegawai yang telah menerima pelatihan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapainya visi, misi dan tujuan dari organisasi. Adapun indikator dari pelatihan menurut Mangkunegara (2005) *dalam* Dewi & Fauzi (2021) dan Mathis & Jackson (2011) *dalam* Amin et al (2022) yaitu meliputi instruktur pelatihan, peserta pelatihan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan kebutuhan pegawai.

3.5.1.2 Pengembangan (X2)

Pengembangan merupakan sebuah persiapan bagi pegawai untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar daripada sebelumnya. Pengembangan ini diikuti oleh pegawai yang

telah memiliki kemampuan mumpuni sehingga dapat ditingkatkan lagi kemampuannya. Dengan meningkatkan kemampuan pegawai tersebut maka diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih lagi bagi organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Sementara itu, pengembangan juga bisa bermanfaat bagi pegawai dalam hal pengembangan diri, yang kemudian dengan adanya pengembangan diri tersebut dapat memberikan motivasi dan semangat bagi pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dalam pengembangan menurut Handoko *dalam* Dewi & Fauzi (2021) dan Siagian (2003) *dalam* Indrisari (2017) yaitu prestasi kerja, promosi, *exposure*, dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

3.5.2 Variabel Dependen (Y)

3.5.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai. Kinerja menjadi suatu tolok ukur bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja ialah hasil atau *output* yang telah diperoleh dari fungsi atau indikator pekerjaannya pada waktu yang ditentukan. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya tepat waktu serta hasilnya memuaskan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan telah mencapai kinerja yang baik. Dengan hasil kinerja yang baik, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk berhasil mencapai tujuan

bersama. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012) *dalam* (Elizar & Tanjung, 2018) dan Hadari (2013) *dalam* (Elizar & Tanjung, 2018) yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, ketepatan waktu, dampak interpersonal.

3.5.3 Variabel *Intervening* (Z)

3.5.3.1 Kompetensi (Z)

Kompetensi merupakan dasar dalam diri seseorang yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kompetensi ini menjadi pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Sifat kompetensi dalam setiap individu pegawai dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Kompetensi perlu dikembangkan bagi setiap pegawai untuk menyikapi tugas yang diberikan,

Kompetensi dapat dinilai dari sisi pengetahuan yang dimilikinya, keterampilan dalam melakukan pekerjaannya, serta perilakunya dalam melaksanakan tugas dalam tim. Dengan adanya kompetensi ini, diharapkan pegawai dapat memanfaatkannya dengan baik sehingga dalam bekerja mereka akan merasa nyaman tanpa adanya beban dalam diri tiap individu. Hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Adapun indikator kompetensi menurut Mathis & Jackson *dalam* Elizar & Tanjung (2018) dan Gordon dalam Sutrisno yang dikutip oleh Pramono & Prahiawan (2021) yaitu (1) Sikap, (2) Pengetahuan, (3) Keterampilan dan (4) *Values*.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item-Item	Referensi
Pelatihan (X1)	1. Instruktur Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatih merupakan orang yang professional di bidangnya 2. Pelatih merupakan orang yang berpengalaman 	Mangkunegara (2005) <i>dalam</i> (Dewi & Fauzi, 2021)., Mathis & Jackson (2011) <i>dalam</i> (Amin et al., 2022)
	2. Peserta Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta merupakan pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan 2. Peserta aktif selama mengikuti pelatihan 3. Peserta bersemangat selama mengikuti pelatihan 	
	3. Tujuan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta telah mengetahui tujuan dari pelatihan 2. Peserta sebelumnya telah menerima sosialisasi mengenai tujuan pelatihan 	
	4. Metode Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode pelatihan yang efektif 2. Metode pelatihan yang menurut pekerjaan 	
	5. Materi Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi yang disampaikan berdasarakan pekerjaan 2. Materi yang disampaikan menurut situasi saat ini 3. Materi yang disampaikan mudah diterapkan pada saat bekerja 	
	6. Kebutuhan Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan membantu untuk memperbaiki kinerja 2. Pelatihan bermanfaat bagi pegawai agra kompeten dalam bekerja 	
Pengembangan (X2)	1. Prestasi Kerja	1. Hasil kerja pegawai dalam	Handoko (2008) <i>dalam</i> (Dewi & Fauzi, 2021).,

Variabel	Indikator	Item-Item	Referensi
		<p>menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Memiliki kreativitas untuk mengembangkan organisasi</p>	Siagian (2003) <i>dalam</i> (Indrisari, 2017)
	2. Promosi	<p>1. Dengan adanya promosi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh</p> <p>2. Pegawai dapat menerima tanggung jawab baru dan lebih besar</p>	
	3. <i>Exposure</i>	<p>1. Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan</p> <p>2. Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja</p>	
	4. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	<p>1. Pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan Pendidikan dan pelatihan</p> <p>2. Pegawai mampu menerima pengetahuan baru untuk meningkatkan kemampuannya</p>	
Kompetensi (Z)	1. Sikap	<p>1. Sikap pegawai dalam melakukan pekerjaannya</p> <p>2. Menghadapi permasalahan kinerja dengan baik</p>	Mathis & Jackson (2012) <i>dalam</i> (Elizar & Tanjung, 2018)., Gordon <i>dalam</i> Sutrisno <i>dalam</i> (Pramono & Prahiawan, 2021)
	2. Pengetahuan	<p>1. Memiliki pengetahuan yang luas di bidang kerjanya</p> <p>2. Mampu berpikir secara kognitif</p>	
	3. Keterampilan	<p>1. Memiliki kemampuan dalam pengerjaan tugas secara fisik dan mental</p> <p>2. Memiliki kemampuan dalam pengerjaan dalam berpikir secara kognitif</p>	

Variabel	Indikator	Item-Item	Referensi
	4. <i>Values</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu percaya diri dengan hasil kinerjanya 2. Konsisten dalam bekerja 	
Kinerja (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menuntaskan tugas dengan baik 2. Mampu bekerja sesuai standar yang ditentukan 3. Mampu memberikan mutu yang maksimal 	Mangkunegara (2012) <i>dalam</i> (Elizar & Tanjung, 2018)., Hadari (2013) <i>dalam</i> (Elizar & Tanjung, 2018)
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu siap dan tanggap dalam menerima pekerjaan 2. Mampu melakukan tambahan pekerjaan lain 	
	3. Keandalan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar 2. Memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja 	
	4. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 	
	5. <i>Interpersonal Impact</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin dan rekan kerja 2. Memiliki rasa empati terhadap rekan kerja 3. Bersikap secara positif terhadap diri dan rekan kerja 	

Sumber: data diolah 2023

3.3 Sumber Data dan Jenis Data

3.6.1 Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh dan dikumpulkan dengan langsung dan tanpa perantara dari responden (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sumber data adalah data dari pihak pertama yang memiliki data. Data primer diambil dan dikumpulan langsung dari pihak pegawai Dinas

Peternakan dan Kesehatan Hewan melalui kuesioner terkait masalah pelatihan, pengembangan, kompetensi dan kinerja.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diambil dari naskah tulis atau dokumen (Supriyanto & Machfudz, 2010). Data ini ialah data yang didapatkan dari Perusahaan secara tidak langsung yang bisa dilihat melalui buku profil perusahaan dan informasi penelitian lainnya. Data sekunder penelitian ini merupakan data yang didapatkan melalui Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan yang berupa struktur organisasi serta jumlah pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam studi ini ialah.

3.7.1 Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah susunan pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan data yang akurat berdasarkan jawaban langsung responden. Pemberian kuesioner bertujuan guna mendapatkan informasi tentang penelitian yang relevan. (Supriyanto & Machfudz, 2010).

3.7.2 Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan dari suatu objek untuk diteliti secara sistematis. Hadi *dalam* Sugiyono (2013) mengatakan bahwa observasi ialah sebuah proses yang kompleks, disusun dari berbagai proses pengamatan dan ingatan. Observasi ini dilaksanakan pada Dinas Peternakan

dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan dengan melakukan pengamatan terhadap pegawainya untuk dijadikan penelitian.

3.5 Skala Pengukuran

Dalam melakukan pengukuran variabel dalam studi ini ialah melalui skala likert, yaitu sejumlah pernyataan disusun berdasarkan jawaban responden dengan skala dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam konteks studi ini rentang bobotnya ialah 1 - 4 (Arikunto, 2006). Di bawah ini ialah gambaran yang bisa dipergunakan pada kuesioner penelitian diantaranya:

- a. Jawaban A: skor 4, sangat setuju
- b. Jawaban B: skor 3, setuju
- c. Jawaban C: skor 2, tidak setuju
- d. Jawaban D: skor 1, sangat tidak setuju

3.6 Metode Analisis Data

3.9.1 Outer Model

Outer model berfungsi mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Adapun tahapan analisis dalam *outer model* diukur dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2016).

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada apakah nilai tersebut cukup valid untuk mengukur data dari variabel secara rinci dengan baik dan menampilkannya (Supriyanto & Machfudz, 2010). Untuk menguji kevalidan dari suatu instrumen seperti kuesioner dapat dinilai

dengan cara menghubungkan skor dari setiap pernyataan dengan total skornya (Pratama et al., 2023).

Convergent validity dan *discriminant validity* digunakan dalam uji validitas penelitian ini. *Convergent validity* digunakan untuk menguji kevalidan suatu data yang memiliki korelasi antara indikator dengan konstraknya. Jika nilai *loading factor* sebuah indikator mempunyai nilai korelasi $> 0,7$ dapat dikatakan indikator tersebut valid (Jogiyanto, 2011). Kemudian *discriminant validity* digunakan untuk memberikan ukuran lain yang diharapkan dalam masing-masing indikator terdapat nilai konstruk yang lebih besar daripada konstruk lainnya. Validitas data mengukur sejauh mana data yang diperoleh sesuai dengan konsep atau fenomena yang sebenarnya (Manoppo et al., 2021). Suatu penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila instrumen memberikan hasil ukurannya.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat yang berfungsi menganalisa sebuah fenomena pada waktu yang berbeda, selalu menghasilkan hasil yang konsisten (Supriyanto & Machfudz, 2010). Uji reliabilitas digunakan untuk menegaskan bahwa suatu instrumen memiliki kendala dalam alat pengukuran sehingga terjaga tingkat kepercayaannya (Bolung et al., 2018). Adapun uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana instrumen dapat diartikan reliabel jika nilai koefisien *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Supriyanto &

Ekowati, 2013). Maka dari itu kuesioner yang berisi pernyataan tersebut harus memiliki respon yang konsisten sehingga dapat dianggap realibilitas.

3.9.2 Inner Model

Dalam analisis pemodelan SEM, *inner model* juga dikenal sebagai model structural dalam mempelajari hubungan sebab-akibat antara variabel laten, maupun variabel yang tidak bisa diukur dengan langsung. *Inner Model* dapat diuji dengan penggunaan data empiris untuk melihat sejauh mana model tersebut sesuai dengan data yang diamati. Uji ini dapat dilakukan dengan penggunaan prosedur *Bootstrapping* dalam *SmartPLS 3*.

3.9.2.1 R-Square

R-Square (R^2) adalah suatu metrik statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi cocok dengan data yang diamati. Secara spesifik, *R-Square* mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model. Dalam konteks regresi, *R-Square* dapat diinterpretasikan sebagai proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan.

Secara matematis, *R-Square* didefinisikan sebagai rasio antara jumlah variansi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi dengan total variansi dalam variabel dependen. Nilai *R-Square* berkisar antara 0 hingga 1. Nilai 1 menunjukkan

bahwa seluruh variansi dalam variabel dependen dijelaskan oleh model regresi, sementara nilai 0 menunjukkan bahwa model tidak menjelaskan variasi apapun dalam variabel dependen. Meskipun *R-Square* memberikan indikasi tentang seberapa baik model regresi cocok dengan data, penting untuk diingat bahwa *R-Square* tidak memberikan informasi tentang kesesuaian model secara mutlak. Dalam beberapa kasus, nilai *R-Square* yang tinggi tidak selalu menjamin bahwa model regresi adalah model yang baik. Oleh karena itu, penting untuk selalu mempertimbangkan aspek lain dari analisis regresi, seperti asumsi model, interpretasi koefisien, dan validitas prediksi (Ghozali, 2016).

3.9.2.2 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum terbukti karena masih lemahnya kebenaran sehingga perlu dibuktikan. Sugiyono (2013) mengatakan bahwa hipotesis dapat berupa dugaan sementara dari rumusan permasalahan yang sudah disusun. Hipotesis yang akan diuji disebut sebagai hipotesis kerja, serta lawan hipotesis kerja yaitu hipotesis nol (nihil). Uji hipotesis merupakan metode pengujian hipotesis menggunakan data yang diukur dalam sampel pada suatu populasi (Poletiek *dalam* Anuraga et al., 2021).

Dalam menguji hipotesis dilakukan dengan metode *Bootstrapping* dengan tingkat signifikansi < 0.05 dan satu arah (*one*

tailed) untuk melihat pengaruh langsung antar variabel. Selain itu, menurut Jogiyanto (2011) menyatakan bahwa nilai dari t-tabel sebanyak 1,64 dimana $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ maka hipotesis tersebut didukung.

Dengan adanya pengujian hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya bisa membantu peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan dengan pernyataan penolakan atau penerimaan terhadap hipotesis tersebut.

3.9.2.3 Uji Mediasi

Mediasi merupakan variabel yang memberikan penghubung pengaruh secara tidak langsung mengenai variabel independen dan variabel dependen. Supriyanto & Ekowati (2019) menyatakan bahwa untuk menghubungkan variabel bebas dan variabel terikat, variabel intervening memiliki fungsi menjadi jembatan. Dalam pengujian mediasi, terdapat empat syarat yang harus dipenuhi agar dapat menentukan ada dan tidaknya pengaruh mediasi dalam suatu hubungan sebagai berikut (Baron dan Kenny dalam Hasbar et al, 2020).

1. Variabel terikat harus dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas.
2. Variabel mediasi harus dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas.

3. Saat variabel bebas dimasukkan ke dalam persamaan regresi, variabel mediasi harus menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
4. Saat variabel mediasi dimasukkan ke dalam persamaan regresi, pengaruh mediasi penuh (*fully mediation*) terjadi apabila pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi tidak signifikan.

Dengan pendekatan kausal step dapat digunakan untuk melakukan pengujian mediasi. Adapun metode untuk menggunakan kausal step menurut Baron dan Kenny *dalam* Munawaroh et al (2015) yaitu sebagai berikut.

1. Menghasilkan persamaan regresi untuk variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
2. Menghasilkan persamaan regresi untuk variabel bebas (X) dan variabel mediasi (Z).
3. Menggabungkan variabel mediasi (Z) ke dalam persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
4. Mengambil simpulan apakah variabel mediasi (Z) tersebut mampu memediasi secara sempurna (*perfect mediation*) atau memediasi secara parsial (*partial mediation*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Di tengah keanekaragaman sumber daya alam yang dimiliki Indonesia, peternakan adalah salah satu bagian penting dari ekonomi negara. Dalam hal ini peternakan yang berada di Indonesia terutama yang yang terletak di Kabupaten Pasuruan yang merupakan suatu daerah yang berada di provinsi Jawa Timur. Secara geografis, Kabupaten Pasuruan memiliki letak yang strategis dan beragam ciri khas yang menarik untuk diekspor. Adapun letak Kabupaten Pasuruan berada di sisi timur pulau Jawa dengan batas wilayah yang berdekatan dengan Kabupaten Mojokerto di sisi barat Kabupaten Probolinggo di sisi timur Selat Madura di sisi utara dan kabupaten Malang di sisi Selatan. Dengan letak geografis tersebut tentunya dapat memberikan akses yang mudah di berbagai wilayah di Jawa Timur.

Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan merupakan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasuruan yang memiliki peran penting dalam mensupport serta memiliki peran penting dalam berkembangnya dunia peternakan yang berada di Kabupaten Pasuruan. Dinas Peternakan dan kesehatan hewan berperan dalam rangka membantu Bupati Pasuruan dalam urusan peternakan dan kesehatan hewan. Dengan dukungan sektor peternakan dan sumber daya manusia, upaya peternakan dan kesehatan hewan ini akan dilaksanakan. Adapun sektor peternakan yang terdapat di

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan yaitu terdiri dari sapi potong, sapi perah, kambing, domba dan unggas. Selain itu, beberapa fungsi dinas peternakan dan Kesehatan hewan kabupaten pasuruan antara lain:

1. Penyusunan kebijakan terkait peternakan dan kesehatan hewan;
2. Implementasi kebijakan terkait peternakan dan kesehatan hewan;
3. Penyelenggaraan administrasi terkait peternakan dan kesehatan hewan;
4. Penyelenggaraan penilaian terkait peternakan dan kesehatan hewan; dan
5. Pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan oleh Bupati yang terkait dengan bidang peternakan dan kesehatan hewan.

Keberhasilan Dinas Peternakan dan kesehatan hewan tentunya didukung oleh inovasi-inovasi baru untuk memudahkan pelayanan kepada masyarakat peternakan, diantaranya STMJ Sakera (Sehat Kuat dan Perkasa) dan bakso Sakera. Dengan adanya inovasi tersebut diharapkan dapat membantu masyarakat Kabupaten Pasuruan untuk dapat mengolah produk peternakan serta meningkatkan pendapatannya. Sedangkan untuk pelayanan kepada masyarakat yaitu “Om Dilan” atau optimalisasi data pelayanan peternakan dan kesehatan hewan. Om Dilan merupakan wadah bagi masyarakat untuk memudahkan pelayanan baik penyediaan data, perizinan, pelayanan kesehatan hewan, serta pemasaran peternakan. Dengan berbagai

inovasi pelayanan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat baik kesejahteraan maupun kemaslahatan.

4.1.2 Tujuan dan Sasaran Strategis Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan

Tujuan:

“Meningkatnya produksi sub sektor peternakan”

Dengan indikator tujuan:

“Presentase Pertumbuhan PDRB sub sektor peternakan”

Sasaran:

1. Meningkatnya produktivitas peternakan dengan indikator presentase peningkatan produktivitas peternakan (Daging, Telur dan Susu) (%).
2. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah, dengan indikator nilai SAKIP.

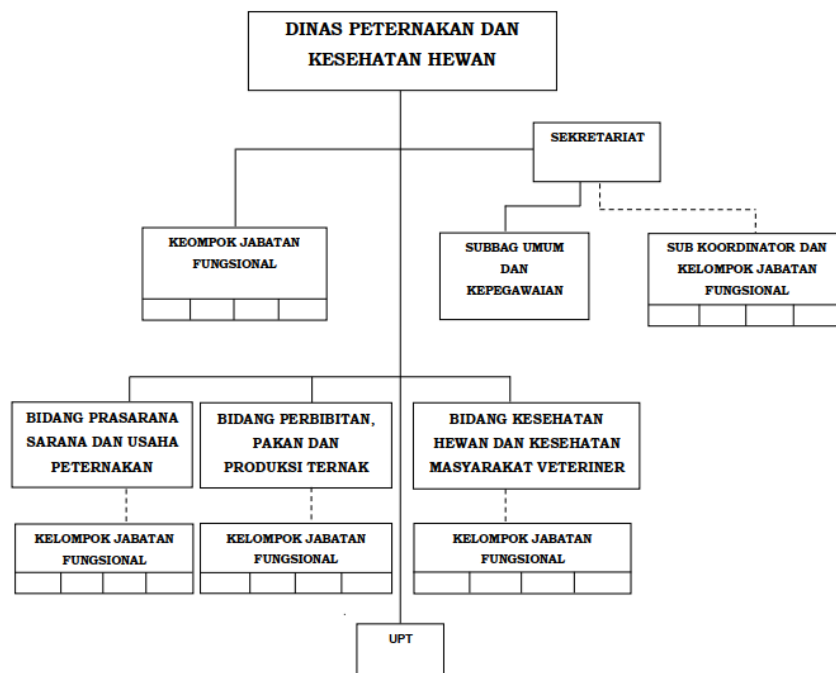
4.1.3 Ruang Lingkup

Dibawah pimpinan Kepala Dinas, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan menjalankan tanggung jawabnya dengan pertanggungjawaban kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dengan meningkatkan pelayanan bidang peternakan kepada Masyarakat kabupaten Pasuruan, berikut adalah jabatan yang ada di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya di sektor peternakan dan kesehatan hewan, kepala dinas dibantu oleh:

1. Sekretariat, yang membawahi sub bagian umum dan kepegawaian dan kelompok jabatan fungsional
2. Bidang Prasarana, Sarana dan Usaha Peternakan
3. Bidang Perbibitan, Pakan dan Produksi Ternak
4. Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner
5. Unit Pelaksana Teknis Dinas
6. Kelonpok Jabatan Fungsional.

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Dokumen Organisasi

4.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan, dengan jumlah 110 pegawai. Usia, jenis kelamin,

lama bekerja, jabatan, dan status responden disajikan berdasarkan hasil kuesioner dengan penjabaran berikut.

4.2.1 Usia Responden

Tabel berikut menggambarkan identitas responden sesuai usia.

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
25-40 tahun	50	45,5%
41-50 tahun	35	31,8%
>50 tahun	25	22,7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa 50 orang dari responden berumur 25 hingga 40 tahun memiliki persentase 45,5%, 35 orang berusia 41 hingga 50 tahun memiliki persentase 31,8%, dan 25 orang berusia di atas 50 tahun memiliki persentase 22,7%. Berdasarkan data ini, maka diperoleh pada umumnya karyawan berusia 25 hingga 40 tahun memiliki persentase 45,5%.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel data identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan di bawah ini.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	80	72,7%
Perempuan	30	27,3%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa 80 laki-laki menjawab dengan persentase 72,7% dan 27 perempuan menjawab dengan persentase 27,3%. Melalui data ini, maka bisa diambil kesimpulan bahwa lebih banyak laki-laki menjawab, yaitu 80 dengan 72,7%.

4.2.3 Lama Bekerja

Tabel data identitas responden berdasarkan lama kerja ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
2-12 tahun	53	48,2%
13-23 tahun	44	40%
24-35 tahun	13	11,8%
>35 tahun	0	0%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.3 di atas menyatakan bahwa lama bekerja responden selama 2-12 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 48,2%, kemudian selama 13-23 tahun sebanyak 44 orang dengan persentase 40%, selama 24-35 tahun berjumlah 13 orang atau 11,8% dan tidak ada yang bekerja selama lebih dari 35 tahun. Dapat disimpulkan bahwa pegawai paling banyak bekerja selama 2-12 tahun dengan persentase 48,2%.

4.2.4 Status Responden

Tabel data identitas responden berdasarkan status responden disajikan di bawah ini.

Tabel 4.4
Status Responden

Status Responden	Jumlah	Presentase
ASN	55	50%
Non ASN	55	50%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Jumlah responden yang berstatus sebagai ASN adalah 55 orang, dengan persentase 50%, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.4 di atas. Sama dengan status Non ASN responden sebanyak 55 orang dengan persentase 50%. Dapat disimpulkan bahwa baik ASN maupun Non ASN berjumlah 55 orang dengan persentase yang sama yaitu 50%.

4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel penelitian mencakup pembagian tanggapan dari semua responden baik secara absolut (jumlah responden) maupun relatif (persentase) untuk masing-masing item variabel dan menjelaskan variabel tersebut. Berikut dijelaskan deskripsi setiap variabel dalam penelitian ini.

4.3.1 Variabel Pelatihan (X1)

Berikut disajikan data dari hasil jawaban responden dalam indikator pelatihan.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel X1

No	Item	Frekuensi				total	Persentase				total	mean
		1	2	3	4		1	2	3	4		
1	X1.1	0	2	71	37	110	0%	2%	65%	34%	100%	3.39
2	X1.2	0	2	67	41	110	0%	2%	61%	37%	100%	3.40
3	X1.3	0	5	65	40	110	0%	5%	59%	36%	100%	3.32
4	X1.4	0	5	75	30	110	0%	5%	68%	27%	100%	3.47
5	X1.5	0	4	61	45	110	0%	4%	55%	41%	100%	3.37
6	X1.6	0	4	70	36	110	0%	4%	64%	33%	100%	3.42
7	X1.7	0	2	65	43	110	0%	2%	59%	39%	100%	3.42
8	X1.8	0	1	57	52	110	0%	1%	52%	47%	100%	3.46
9	X1.9	0	0	62	48	110	0%	0%	56%	44%	100%	3.46

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil dari survei yang diberikan kepada responden ditunjukkan dalam tabel di atas. Beberapa item pada variabel pelatihan (X1) tidak sama dengan rata-rata. Sebuah penjelasan dapat ditemukan di tabel 4.5.

- a. Pernyataan X1.1 mengenai Saya merasa aktif selama mengikuti pelatihan menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberikan jawaban tidak setuju, 71 responden menyatakan persetujuan, sedangkan 37 responden menyatakan persetujuan yang sangat tinggi, dengan rata-rata tanggapan sebesar 3.39. Ini menunjukkan kecenderungan responden untuk merespons dengan setuju terhadap pernyataan tersebut.
- b. Pernyataan X1.2 mengenai Saya merasa bersemangat selama mengikuti kegiatan pelatihan menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberi jawaban tidak setuju, 67 responden yang menunjukkan persetujuan, sementara 41 responden menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, dengan nilai rata-rata tanggapan sebesar 3.40. Ini menandakan adanya kecenderungan responden untuk merespons dengan persetujuan terhadap pernyataan tersebut.
- c. Pernyataan X1.3 mengenai saya mengetahui tujuan dari pelatihan ini menunjukkan distribusi jawaban 5 responden menjawab tidak setuju, 65 responden yang menyatakan persetujuan, sementara 40 responden menunjukkan tingkat

persetujuan yang sangat tinggi, dengan nilai rata-rata tanggapan sebesar 3.32. Ini menunjukkan adanya kecenderungan responden untuk merespons dengan persetujuan terhadap pernyataan tersebut.

- d. Pernyataan X1.4 mengenai saya sebelumnya telah menerima sosialisasi tentang tujuan dari kegiatan pelatihan menunjukkan distribusi jawaban 5 responden menjawab tidak setuju, 75 responden menjawab setuju, dan 30 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.47. hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi setuju dalam pernyataan ini.
- e. Pernyataan X1.5 mengenai materi yang disampaikan selama pelatihan telah sesuai menunjukkan distribusi jawaban 4 responden menjawab tidak setuju, 61 responden menjawab setuju, dan 45 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.37. hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi setuju dalam pernyataan ini.
- f. Pernyataan X1.6 mengenai materi yang disampaikan sesuai dengan situasi saat ini menunjukkan distribusi jawaban 4 responden menjawab tidak setuju, 70 responden menjawab setuju, dan 36 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.37. hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi setuju dalam pernyataan ini.

- g. Pernyataan X1.7 mengenai materi mudah diterapkan pada saat bekerja menunjukkan distribusi jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 65 responden menjawab setuju, dan 43 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.42. hal ini menyatakan bahwa responden cenderung menanggapi setuju dalam pernyataan ini.
- h. Pernyataan X1.8 mengenai pelatihan dapat memperbaiki kinerja pegawai menunjukkan distribusi jawaban 1 responden dengan jawaban tidak setuju, ada 57 responden yang menunjukkan setuju, sementara 52 responden menunjukkan sangat setuju, dengan nilai rata-rata tanggapan sebesar 3.46. Hal ini menandakan adanya kecenderungan responden untuk merespons dengan setuju terhadap pernyataan tersebut.
- i. Pernyataan X1.9 mengenai pelatihan bermanfaat dalam bekerja menunjukkan distribusi jawaban 62 responden dengan jawaban setuju, dan 48 responden dengan jawaban sangat setuju dan memperoleh nilai rerata 3.46. hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan memberi jawab setuju dalam pernyataan ini.

Dari penyajian data distribusi frekuensi variabel pelatihan (X1), pada item X1.4 dengan pernyataan mengenai saya sebelumnya telah menerima sosialisasi tentang tujuan dari kegiatan pelatihan merupakan item yang paling dominan daripada item yang lain dengan nilai rata-rata 3.47.

4.3.2 Variabel Pengembangan (X2)

Berikut disajikan data dari hasil jawaban responden dalam indikator pengembangan.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel X2

No	Item	Frekuensi				total	Persentase				total	mean
		1	2	3	4		1	2	3	4		
1	X2.1	0	0	59	51	110	0%	0%	54%	46%	100%	3.52
2	X2.2	0	2	68	40	110	0%	2%	62%	36%	100%	3.37
3	X2.3	0	6	44	60	110	0%	5%	40%	55%	100%	3.30
4	X2.4	0	2	64	44	110	0%	2%	58%	40%	100%	3.30
5	X2.5	0	2	65	43	110	0%	2%	59%	39%	100%	3.46
6	X2.6	0	2	56	52	110	0%	2%	51%	47%	100%	3.33
7	X2.7	0	4	59	47	110	0%	4%	54%	43%	100%	3.38
8	X2.8	0	4	63	43	110	0%	4%	57%	39%	100%	3.49
9	X2.9	0	3	62	45	110	0%	3%	56%	41%	100%	3.45

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil dari survei yang diberikan kepada responden ditunjukkan dalam tabel di atas. Beberapa item pada variabel pengembangan (X2) tidak sama dengan rata-rata (*mean*). Sebuah penjelasan dapat ditemukan di tabel 4.6.

- a. Pernyataan X2.1 mengenai saya merasa memiliki kreativitas atau ide baru untuk mengembangkan organisasi menunjukkan distribusi jawaban, dengan rata-rata (*mean*) 3.52, di mana 59 responden memberikan jawaban setuju, dan 51 responden memberikan jawaban sangat setuju. Maka mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

- b. Pernyataan X2.2 mengenai saya merasa memiliki kreativitas atau ide baru untuk mengembangkan organisasi menunjukkan distribusi jawaban, dengan rata-rata (*mean*) 3.37, di mana 2 responden memberikan jawaban tidak setuju, 68 memberikan jawaban setuju, dan 40 memberikan jawaban sangat setuju. Maka mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.
- c. Pernyataan X2.3 mengenai dengan adanya peningkatan jabatan dapat memberikan kesempatan untuk tumbuh menunjukkan distribusi jawaban 6 responden memberikan jawaban tidak setuju, 60 responden memberikan jawaban setuju, dan 44 responden memberikan jawaban sangat setuju melalui nilai rata-rata 3.30. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.
- d. Pernyataan X2.4 mengenai dapat menerima tanggung jawab yang lebih besar menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memberikan jawaban tidak setuju, 64 responden memberikan jawaban setuju, dan 44 responden memberikan jawaban sangat setuju melalui rata-rata 3.30. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

- e. Pernyataan X2.5 mengenai memiliki hubungan yang baik dengan atasan menunjukkan distribusi jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 65 responden menjawab setuju, dan 43 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.46. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- f. Pernyataan X2.6 mengenai memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja menunjukkan distribusi jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 56 responden menjawab setuju, dan 52 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.33. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- g. Pernyataan X2.7 mengenai merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan menunjukkan distribusi jawaban responden dengan 4 orang menjawab tidak setuju, 59 orang menjawab setuju, dan 47 orang menjawab sangat setuju, dengan rata-rata (*mean*) 3.38. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung menunjukkan sikap setuju dalam pernyataan ini.
- h. Pernyataan X2.8 mengenai mampu menerima pengetahuan baru untuk meningkatkan kemampuan menunjukkan distribusi jawaban responden dengan 2 orang menjawab tidak setuju, 63 orang menjawab setuju, dan 43 orang menjawab

sangat setuju, dengan rata-rata (*mean*) 3.49, menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi pernyataan ini dengan setuju.

- i. Pernyataan X2.9 mengenai tugas yang dikerjakan sesuai dengan minta dan kemampuan menunjukkan distribusi jawaban dengan 3 responden menjawab tidak setuju, 62 menjawab setuju, dan 45 menjawab sangat setuju, dengan rata-rata (*mean*) 3.45. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi pernyataan ini dengan setuju.

Dari penyajian data distribusi frekuensi variabel pengembangan (X2), pada item X2.1 dengan pernyataan mengenai saya merasa memiliki kreativitas atau ide baru untuk mengembangkan organisasi merupakan item yang paling dominan daripada item yang lain dengan nilai rata-rata 3.52.

4.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Berikut disajikan data dari hasil jawaban responden dalam indikator kinerja.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Y

No	Item	Frekuensi				total	Persentase				total	mean
		1	2	3	4		1	2	3	4		
1	Y1	0	1	56	53	110	0%	1%	51%	48%	100%	3.51
2	Y2	0	0	59	51	110	0%	0%	54%	46%	100%	3.46
3	Y3	0	0	67	43	110	0%	0%	61%	39%	100%	3.44
4	Y4	0	1	64	45	110	0%	1%	58%	41%	100%	3.52
5	Y5	0	2	71	37	110	0%	2%	65%	34%	100%	3.32
6	Y6	0	1	56	53	110	0%	1%	51%	48%	100%	3.36
7	Y7	0	2	65	43	110	0%	2%	59%	39%	100%	3.32
8	Y8	0	1	62	47	110	0%	1%	56%	43%	100%	3.23
9	Y9	0	0	64	46	110	0%	0%	58%	42%	100%	3.37
10	Y10	0	1	58	51	110	0%	1%	53%	46%	100%	3.29
11	Y11	0	1	58	51	110	0%	1%	53%	46%	100%	3.37

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil dari survei yang diberikan kepada responden ditunjukkan dalam tabel di atas. Beberapa komponen variabel kinerja (Y) tidak sama dengan rata-rata (*mean*). Sebagai contoh, penjelasan dapat ditemukan dalam tabel 4.7.

- a. Pernyataan Y1 mengenai mampu menyelesaikan tugas dengan baik menunjukkan distribusi jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 56 responden menjawab setuju, dan 53 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.51. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- b. Pernyataan Y2 mengenai mampu bekerja sesuai standar yang ditentukan menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju, dan 51 responden menjawab sangat setuju

- dengan rata-rata (*mean*) 3.46. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- c. Pernyataan Y3 mengenai selalu siap dan tanggap menunjukkan distribusi jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 64 responden menjawab setuju, dan 45 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.52. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- d. Pernyataan Y4 mengenai mampu melakukan pekerjaan tambahan lain menunjukkan distribusi jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 71 responden menjawab setuju, dan 37 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.52. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- e. Pernyataan Y5 mengenai mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar menunjukkan distribusi jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 56 responden menjawab setuju, dan 53 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.36. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- f. Pernyataan Y6 mengenai memiliki inisiatif kerja yang tinggi menunjukkan distribusi jawaban dengan 2 responden menjawab tidak setuju, 65 menjawab setuju, dan 43

menjawab sangat setuju, dengan rata-rata (*mean*) 3.32, menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi pernyataan ini dengan setuju..

- g. Pernyataan Y7 mengenai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan distribusi jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 62 responden menjawab setuju, dan 47 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.23. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- h. Pernyataan Y8 mengenai mampu berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin dan rekan kerja menunjukkan distribusi jawaban 64 responden menjawab setuju, dan 46 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.37. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- i. Pernyataan Y9 mengenai memiliki rasa empati terhadap rekan kerja menunjukkan distribusi jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 58 responden menjawab setuju, dan 51 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.29. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- j. Pernyataan Y10 mengenai mampu bersikap secara positif kepada diri dan rekan kerja menunjukkan distribusi jawaban

1 responden menjawab tidak setuju, 58 responden menjawab setuju, dan 51 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.37. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.

Dari penyajian data distribusi frekuensi variabel kinerja (Y), pada item Y4 dengan pernyataan mengenai mampu melakukan pekerjaan tambahan lain merupakan item yang paling dominan daripada item yang lain dengan nilai rata-rata 3.52.

4.3.4 Variabel Kompetensi (Z)

Berikut disajikan data dari hasil jawaban responden dalam indikator kompetensi.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Z

No	Indikator	Frekuensi				total	Persentase				total	mean
		1	2	3	4		1	2	3	4		
1	Z1	0	0	53	57	110	0%	0%	48%	52%	100%	3.46
2	Z2	0	1	67	42	110	0%	1%	61%	38%	100%	3.35
3	Z3	0	2	73	35	110	0%	2%	66%	32%	100%	3.35
4	Z4	0	0	77	33	110	0%	0%	70%	30%	100%	3.38
5	Z5	0	0	59	51	110	0%	0%	54%	46%	100%	3.37
6	Z6	0	2	70	38	110	0%	2%	64%	35%	100%	3.46
7	Z7	0	3	62	45	110	0%	3%	56%	41%	100%	3.39
8	Z8	0	0	56	54	110	0%	0%	51%	49%	100%	3.36
9	Z9	0	0	61	49	110	0%	0%	55%	45%	100%	3.38

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil dari survei yang diberikan kepada responden ditunjukkan dalam tabel di atas. Beberapa item dalam variabel kompetensi (Z) tidak memiliki rata-rata yang sama. Menurut tabel 4.8, penjelasan dapat ditemukan sebagai berikut.

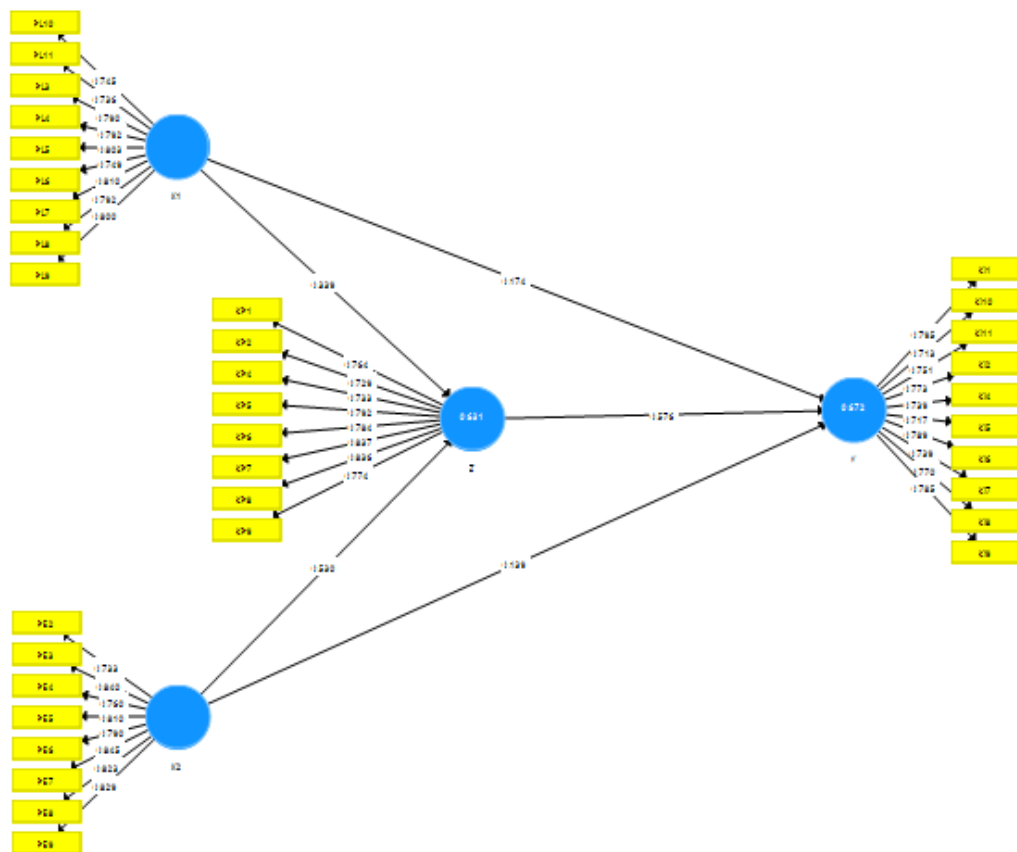
- a. Pernyataan Z1 mengenai bersikap baik dalam bekerja menunjukkan distribusi jawaban, dengan 53 orang yang menjawab setuju dan 57 orang yang menjawab sangat setuju, dengan rata-rata (*mean*) 3.46. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan ini.
- b. Pernyataan Z2 mengenai dapat menghadapi permasalahan yang ada selama bekerja dengan baik menunjukkan distribusi jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 67 responden menjawab setuju, dan 42 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.35. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- c. Pernyataan Z3 mengenai mampu berpikir secara kognitif menunjukkan distribusi jawaban 77 responden menjawab setuju, dan 33 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.38. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- d. Pernyataan Z4 mengenai mampu mengerjakan tugas secara fisik dan mental menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju, dan 51 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.37. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.

- e. Pernyataan Z5 mengenai mampu mengerjakan tugas dengan berpikir kognitif menunjukkan distribusi jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 70 responden menjawab setuju, dan 38 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.46. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung menanggapi setuju dalam pernyataan ini.
- f. Pernyataan Z6 mengenai percaya diri dengan hasil kerja menunjukkan distribusi jawaban 3 responden menjawab tidak setuju, 62 responden menjawab setuju, dan 45 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.39. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- g. Pernyataan Z7 mengenai kosnsiten dalam bekerja menunjukkan distribusi jawaban 56 responden menjawab setuju, dan 54 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.36. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.
- h. Pernyataan Z8 mengenai bekerja dengan berorientasi pada hasil menunjukkan distribusi jawaban 61 responden menjawab setuju, dan 49 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata (*mean*) 3.38. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dalam pernyataan ini.

Dari penyajian data distribusi frekuensi variabel kompetensi (Z), pada item Z1 dengan pernyataan mengenai bersikap baik dalam bekerja dan item Z6 dengan pernyataan percaya diri dengan hasil kerja merupakan item yang paling dominan daripada item yang lain dengan nilai rata-rata yang sama 3.46.

4.4 Skema Model Partial

Gambar 4.2
Skema Model Partial



4.5 Uji Instrumen Data

4.5.1 *Outer Model*

Alat ukur yang dikenal sebagai *Outer Model*, berfungsi untuk menjelaskan hubungan dari variabel laten dengan indikatornya, dengan bantuan prosedur *PLS Algorithm* pada *SmartPLS 3* (Ghozali, 2016).

4.5.1.1 Uji Validitas

a. *Convergent Validity (Loading factor)*

Pengujian kevalidan suatu data dapat dilihat dalam nilai *convergent validity* yang memiliki korelasi antara indikator dengan konstruksya (Jogiyanto, 2011). Apabila nilai *loading factor* suatu indikator memiliki nilai korelasi $> 0,7$ dianggap valid. Berikut adalah hasil dari nilai *convergent validity* dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Loading Factor (Sebelum Dikeluarkan)

Variabel	Item	<i>Loading factor</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.602	Tidak Valid
	X1.2	0.518	Tidak Valid
	X1.3	0.786	Valid
	X1.4	0.788	Valid
	X1.5	0.799	Valid
	X1.6	0.733	Valid
	X1.7	0.796	Valid
	X1.8	0.777	Valid
	X1.9	0.790	Valid
	X1.10	0.746	Valid
	X1.11	0.746	Valid
Pengembangan (X2)	X2.1	0.625	Tidak Valid
	X2.2	0.744	Valid
	X2.3	0.830	Valid
	X2.4	0.765	Valid

Variabel	Item	<i>Loading factor</i>	Keterangan
	X2.5	0.809	Valid
	X2.6	0.783	Valid
	X2.7	0.836	Valid
	X2.8	0.798	Valid
	X2.9	0.825	Valid
Kompetensi (Z)	Z1	0.756	Valid
	Z2	0.729	Valid
	Z3	0.690	Tidak Valid
	Z4	0.768	Valid
	Z5	0.781	Valid
	Z6	0.778	Valid
	Z7	0.825	Valid
	Z8	0.826	Valid
	Z9	0.759	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.793	Valid
	Y2	0.780	Valid
	Y3	0.693	Tidak Valid
	Y4	0.751	Valid
	Y5	0.719	Valid
	Y6	0.777	Valid
	Y7	0.724	Valid
	Y8	0.757	Valid
	Y9	0.777	Valid
	Y10	0.710	Valid
	Y11	0.750	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Pada tabel diatas terdapat angka dari indikator yang nilainya $< 0,7$. Berarti bahwa indikator-indikator tersebut harus dikeluarkan dahulu dari model. Kemudian dihitung ulang dan dihasilkan data pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Loading Factor (Setelah Dikeluarkan)

Variabel	Item	<i>Loading factor</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.786	Valid
	X1.2	0.788	Valid
	X1.3	0.799	Valid

Variabel	Item	Loading factor	Keterangan
	X1.4	0.733	Valid
	X1.5	0.796	Valid
	X1.6	0.777	Valid
	X1.7	0.790	Valid
	X1.8	0.746	Valid
	X1.9	0.746	Valid
Pengembangan (X2)	X2.1	0.744	Valid
	X2.2	0.830	Valid
	X2.3	0.765	Valid
	X2.4	0.809	Valid
	X2.5	0.783	Valid
	X2.6	0.836	Valid
	X2.7	0.798	Valid
	X2.8	0.825	Valid
Kompetensi (Z)	Z1	0.756	Valid
	Z2	0.729	Valid
	Z3	0.768	Valid
	Z4	0.781	Valid
	Z5	0.778	Valid
	Z6	0.825	Valid
	Z7	0.826	Valid
	Z8	0.759	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.793	Valid
	Y2	0.780	Valid
	Y4	0.751	Valid
	Y5	0.719	Valid
	Y6	0.777	Valid
	Y7	0.724	Valid
	Y8	0.757	Valid
	Y9	0.777	Valid
	Y10	0.710	Valid
	Y11	0.750	Valid

Sumber: data setelah diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan data *convergent validity* setelah diolah. Indikator yang memiliki nilai di bawah < 0,7 dikeluarkan dari model. Setelah itu, dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* setiap item memiliki nilai hasil

> 0,7 baik dari indikator pelatihan, pengembangan, kompetensi serta kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria *convergent validity*.

b. Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant validity merupakan ukuran lain yang diharapkan bahwa setiap indikator tersebut memiliki nilai lebih besar daripada konstruk lainnya (Ghozali, 2016). Suatu variabel laten harus mempunyai nilai korelasi lebih tinggi daripada variabel laten lainnya sehingga dapat menunjukkan kecocokan modelnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Cross Loading

Variabel	Item	Pelatihan (X1)	Pengembangan (X2)	Kinerja (Y)	Kompetensi (Z)
Pelatihan (X1)	X1.1	0.790	0.520	0.495	0.545
	X1.2	0.792	0.502	0.479	0.519
	X1.3	0.803	0.513	0.505	0.562
	X1.4	0.749	0.533	0.502	0.481
	X1.5	0.810	0.544	0.594	0.602
	X1.6	0.792	0.583	0.577	0.601
	X1.7	0.800	0.483	0.525	0.495
	X1.8	0.745	0.460	0.493	0.493
	X1.9	0.736	0.463	0.448	0.501
Pengembangan (X2)	X2.1	0.543	0.733	0.500	0.560
	X2.2	0.497	0.840	0.517	0.631
	X2.3	0.418	0.760	0.497	0.576
	X2.4	0.540	0.810	0.627	0.658
	X2.5	0.495	0.790	0.535	0.540

Variabel	Item	Pelatihan (X1)	Pengembangan (X2)	Kinerja (Y)	Kompetensi (Z)
	X2.6	0.579	0.845	0.535	0.590
	X2.7	0.568	0.823	0.556	0.589
	X2.8	0.578	0.829	0.628	0.675
Kinerja (Y)	Y1	0.464	0.553	0.795	0.631
	Y2	0.459	0.536	0.773	0.622
	Y3	0.524	0.511	0.739	0.599
	Y4	0.528	0.547	0.717	0.621
	Y5	0.528	0.515	0.789	0.609
	Y6	0.577	0.548	0.739	0.590
	Y7	0.461	0.494	0.770	0.604
	Y8	0.488	0.507	0.785	0.585
	Y9	0.426	0.412	0.713	0.569
	Y10	0.538	0.563	0.751	0.625
Kompetensi (Z)	Z1	0.585	0.522	0.608	0.764
	Z2	0.559	0.561	0.597	0.729
	Z3	0.509	0.584	0.576	0.733
	Z4	0.495	0.584	0.659	0.792
	Z5	0.581	0.590	0.642	0.784
	Z6	0.571	0.644	0.641	0.837
	Z7	0.515	0.573	0.652	0.836
	Z8	0.481	0.641	0.625	0.774

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai item untuk masing-masing variabelnya memiliki nilai > 0.7 yang dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan lulus uji *discriminant validity*.

4.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang apabila instrument tersebut menghasilkan nilai yang konsisten sehingga dapat dianggap dapat dikatakan reliabel. Suatu instrumen dengan nilai hasil $> 0,7$ dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.920	Reliabel
Pengembangan (X2)	0.922	Reliabel
Kinerja (Y)	0.917	Reliabel
Kompetensi (Z)	0.909	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.12, variabel pelatihan, kinerja, dan kompetensi rata-rata memiliki nilai 0,9 pada penelitian ini. Artinya, nilai-nilai tersebut ideal. Dengan data ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dianggap reliabel.

4.5.2 *Inner Model*

4.5.2.1 *R-Square*

Besarnya perubahan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen dapat dihitung dengan menggunakan *R-Square*. Nilai *R-Square* sebesar 0.67 dinyatakan kuat, kemudian nilai sebesar 0.33 dinyatakan moderat dan nilai sebesar 0.19 dinyatakan lemah (Chin *dalam* Ghazali, 2016).

Tabel 4.13
Hasil Uji *R-Square*

Variabel	Nilai R Square	Persentase
Kinerja (Y)	0.662	66%
Kompetensi (Z)	0.624	62%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Menurut hasil perhitungan nilai *R-Square* yang ditunjukkan dalam tabel 4.13, variabel kinerja sebesar 0.662 memiliki pengaruh 66% terhadap variabel pelatihan, pengembangan, dan kompetensi. Variabel kompetensi sebesar 0,624 memiliki pengaruh 62%

terhadap variabel pelatihan dan pengembangan. Selain itu, variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.5.2.2 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Adapun tabel berikut adalah data hasil uji koefisien jalur (*path coefficient*) sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Jalur

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T-statistic	P values
X1 -> Y	0.174	0.183	0.094	1.856	0.033
X1 -> Z	0.339	0.339	0.077	4.374	0.000
X2 -> Y	0.139	0.137	0.164	0.844	0.200
X2 -> Z	0.530	0.527	0.074	7.135	0.000
Z -> Y	0.576	0.573	0.140	4.114	0.000

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Pengujian koefisien jalur ini dilakukan untuk mengetahui nilai tingkat signifikansi berdasarkan pada $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$. Berdasarkan hasil *path coefficient*, dapat dilihat bahwa pelatihan berdampak pada kinerja, dengan nilai $t\text{-statistic}$ 1.856 > nilai $t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $0.033 < 0.05$. Sementara pengembangan tidak berdampak pada kinerja, nilai $t\text{-statistic}$ 0.844 > nilai $t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $0.200 > 0.05$.

4.5.3 Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut berhasil atau tidak. Dengan menggunakan metode *Bootstrapping* dengan signifikan 5% untuk melihat pengaruh secara langsung antar variabel. Menurut Jogiyanto (2011) menyatakan bahwa nilai dari $t\text{-tabel}$ sebesar 1,64 dimana $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ maka hipotesis tersebut didukung.

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli	<i>T-statistic</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)	0.174	1.856	0.033	Signifikan
Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Z)	0.339	4.374	0.000	Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kinerja (Y)	0.139	0.844	0.200	Tidak Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Z)	0.530	7.135	0.000	Signifikan
Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0.576	4.114	0.000	Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dengan nilai *p values* $0.033 < 0.05$ dan *t-statistic* $1.856 > t$ -tabel, terlihat terlihat bahwa pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dengan nilai *p values* $0.200 > 0.05$ dan *t-statistic* $0.844 < t$ -tabel, berarti pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.5.4 Uji Mediasi

Setelah menguji hipotesis secara langsung dari masing-masing variabel, dilakukan uji mediasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui efek mediasi yang dibuat pada hipotesis sebelumnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Mediasi

	Sampel Asli	<i>T-statistic</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0.195	3.150	0.001	Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0.305	2.995	0.002	Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa pelatihan melalui kompetensi secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *p values* $0.001 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa kinerja

karyawan dapat meningkat selama pelatihan, tetapi terutama melalui kompetensi karyawan. Kemudian, pengembangan melalui kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi, dengan nilai *p values* $0.002 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga meningkat seiring dengan pengembangan melalui kompetensi karyawan.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Selanjutnya, dijelaskan lebih lanjut bagaimana pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan.

4.6.1 Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian sebelumnya menggunakan *inner model* menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Hasil menunjukkan bahwa nilai *p values* $0.033 < 0.05$ dan nilai *t-statistic* $1.845 > 1.64$. Dengan demikian, kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan sangat dipengaruhi oleh pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran bagi setiap pegawai agar dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Simamora (2004) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan pembelajaran yang meliputi konsep, peraturan, sikap serta keahlian para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Dengan proses tersebut diharapkan mampu untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi bersama.

Dalam menyusun program ini dibutuhkan informasi terkini dan relevan tentang semua kebutuhan baik kebutuhan organisasi, kelompok, maupun individu, agar dalam pelaksanaan program tersebut dapat tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan organisasi. (Alwi *dalam* Hadjri & Perizade, 2019). Menurut Dessler (2010) terdapat tiga hal yang menjadi dasar pengukuran dari hasil program yang telah dijalankan meliputi: reaksi peserta terhadap program tersebut, materi yang dipelajari selama pelatihan, dan bagaimana perubahan dari perilaku pegawai dalam bekerja setelah menerima pelatihan.

Ini sejalan dengan temuan penelitian (Alhudhori, 2018). Penulis sampai pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ yang berarti variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Elizar & Tanjung (2018). Penulis menyimpulkan bahwa variabel pelatihan berdampak secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.638 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa et al., (2021). Penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan

PT Carsurindo Siperkasa Medan dipengaruhi oleh pelatihan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil nilai t hitung 5.077 lebih besar dari t-tabel 1.66365 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. maka dapat dikatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Pelatihan dalam Islam adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan salah satu bentuk ilmu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Dengan melalui tindakan yang baik dan benar, serta tegas dalam menyampaikan. Rasulullah SAW bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaannya, sesungguhnya Nabi Allah Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”* (HR Bukhori).

Islam menganjurkan agar setiap organisasi berupaya untuk melaksanakan kegiatan pelatihan terhadap karyawannya agar kemampuan yang dimiliki mereka dapat berkembang. Sebagaimana dalam QS An-Nahl ayat 125 yang berbunyi:

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (سورة النحل: 125).

Artinya: *“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk”*.

Ayat diatas menjelaskan bahwa dengan pengajaran dan hikmah yang baik, pelatihan dapat dilakukan. Adapun maksud dari hikmah merupakan pengajaran yang tegas dan benar dalam menyampaikan materi sehingga dapat diterima oleh pegawai dengan baik pula. Berdasarkan dari uji

hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa dengan kegiatan pelatihan yang tegas dan benar, pegawai akan menerima materi pelatihan tersebut dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian dengan nilai *p values* sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05 dengan *t-statistic* sebesar 0.844 yang berarti pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengembangan merupakan sebuah upaya organisasi untuk pegawainya agar memperoleh pengetahuan baru. upaya tersebut dapat diberikan kepada pegawai dapat dengan memberikan tanggung jawab baru serta memberikan pelatihan. Hal ini juga merupakan proses perencanaan sumber daya manusia untuk memanfaatkan potensi pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), pengembangan adalah kesempatan baru bagi karyawan untuk belajar dan membantu proses kerja mereka. Maka teori tersebut tidak sejalan dengan penelitian ini, bisa jadi pengembangan bagi pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan masih belum memahami gambaran terkait bagaimana pengembangan yang ada di organisasinya sehingga proses pengembangan yang dilakukan kurang maksimal. Selain itu, kegiatan pengembangan yang diberikan kepada para

pegawai kurang diperhatikan. Ini mungkin karena pegawai hanya lebih fokus pada melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang baik. Hal ini dapat menjadi alasan lain mengapa pengembang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Putri dan Ratnasari (2019) sejalan dengan penelitian ini. Penulis menyimpulkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesisnya menunjukkan nilai t hitung 1.921 dengan Tingkat signifikannya sebesar 0.061 sehingga diperoleh nilai t hitung lebih kecil daripada 1.678 yang merupakan t -tabel. Dari kriteria hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al. (2023). Penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengembangan, dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.524 dan lebih kecil dari nilai t -tabel sebesar 2.051. Dengan kriteria hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Onibala et al. (2017). Penulis menyimpulkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan. Ini ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0.429 lebih besar 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam konteks keislaman, pengembangan merupakan salah satu upaya pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia merupakan fitrah Allah SWT. Sebagaimana dalam QS Ar-Rum ayat 30 yang berbunyi:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ يُذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ (سورة الروم: 30).

Artinya: “Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (QS. Ar-Rum: 30).

Selain itu, ayat lain yang menjelaskan tentang pengembangan yaitu dalam QS Al-Maidah ayat 5 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَوَانُوا لِّلَّهِ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (سورة المائدة: 5).

Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”. (QS. Al-Maidah: 5).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa kepercayaan bagi sesama rekan menjadi dasar utama dalam bekerja. Karena dengan adanya kepercayaan tersebut maka kedua belah pihak akan saling memberikan manfaat yang baik. Ini berarti pengembangan yang diterapkan masih kurang, bisa jadi karena kurangnya kepercayaan terhadap bawahannya sehingga hasil kinerjanya tidak maksimal. Selain itu, penempatan karyawan juga perlu

diperhatikan (Meldona, 2009). Sebagaimana dalam Hadist Bukhari yang artinya: “Apabila suatu pekerjaan/jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.”

4.6.3 Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kompetensi (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh pengujian variabel pelatihan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai p value 0.001 dan *t-statistic* sebesar 3.150.

Ini sejalan dengan penelitian Pramono & Prahiawan (2021). Penulis mencapai kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT CRP Coke Oven Cilegon dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan dengan melalui kompetensi. Pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *t*-hitung yang 2.541 lebih besar daripada nilai *t*-tabel 1.96, dengan nilai *p values* sebesar 0.015.

Ini juga sejalan dengan penelitian Winoto Tj et al. (2023). Penulis menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai mediasi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *t* hitung 2.996 dan nilai $p < 0.000 < 0.05$ sig. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi.

Dalam konteks keislaman, empat hal dalam kompetensi yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat diperhatikan karena selain agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, hal tersebut merupakan dasar dari seorang manusia sebagai umat Islam. Perilaku dan sikap merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja. Semakin baik perilaku dan sikap pegawai tersebut maka semakin baik dia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Nisa', 2015). Tingginya kemampuan yang dimiliki, yakni tegas yang luar biasa dalam melaksanakan tugas dengan Ikhlas. Sebagaimana dalam QS An-Najm ayat 6 yang berbunyi:

ذُو مِرَّةٍ فَاسْتَوَىٰ (سورة النجم: 6).

Artinya: "lagi mempunyai keteguhan. Lalu, ia (Jibril) menampakkan diri dengan rupa yang asli". (QS. An-Najm: 6).

Maka dari itu, dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai serta dapat memanfaatkannya untuk melakukan pekerjaannya dengan Ikhlas akan memberikan pengaruh yang baik dari kegiatan pelatihan yang diikutinya terhadap kinerjanya.

4.6.4 Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kompetensi (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi berdampak secara tidak langsung pada kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2.995 dan nilai p value $0.002 < 0.05$ signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa pengembangan melalui kompetensi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Sulistien et al. (2022). Penulis tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan hasil sampel asli sebesar 0.799 dan *t-statistic* 16.850 dan nilai *p value* < 0.05 sig. sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan.

Dalam konteks keislaman, pengembangan menjadi potensi utama manusia dalam bekerja dan berkembang. Pengembangan merupakan sebuah proses dari rencana organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Kompetensi menjadi sesuatu yang penting bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kompetensi juga merupakan landasan dari karakteristik seseorang. Sebagaimana dalam QS Al-Isra ayat 84 (Zainal et al., 2018) yang berbunyi:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۗ (سورة الإسراء: 84)

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (QS. Al-Isra’: 84).

Setiap pengembangan yang diberikan kepada pegawai, apabila kompetensinya dijadikan sebagai landasan dalam mengerjakan tugasnya maka dapat memberikan pengaruh yang baik bagi hasil kerjanya.

Sebagaimana dalam ayat Al-Isra ayat 84 diatas, apabila menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka ia berada di jalan yang benar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pelatihan dapat memengaruhi kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Ini berarti bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Maka upaya pengembangan yang dilakukan kepada pegawai tidak dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.
3. Kompetensi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Hal ini berarti bahwa baik atau tidaknya kompetensi pegawai dapat mempengaruhi pelatihan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompetensi dapat memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Maka dari upaya yang dilakukan organisasi apabila didukung dengan kompetensi yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan dari simpulan diatas, adapun saran yang dapat diberikan dengan tujuan penelitian yang lebih baik lagi.

1. Bagi Instansi

Dari hasil pembahasan di atas, bahwasannya pada variabel pengembangan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, namun kompetensi dapat memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja. Diharapkan agar Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan agar dapat meningkatkan pengembangan pegawai baik melalui apresiasi kinerja dan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan metodologi yang sama diharapkan dapat memahami teori dengan lebih baik dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang konteks utama dari setiap variabel. Teori pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh. Maka dari itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan teori yang lain. Kemudian peneliti juga dapat menambahkan faktor lain terkait pengembangan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti Komitmen Organisasi, Kepribadian Karyawan, Budaya Organisasi dan sebagainya yang memungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Naquib, K. N., Putra, I., & Al Ayubi, S. (2021). Sumber Daya Manusia Perspektif Hadis: Studi Pengembangan, Penerapan, dan Pemeliharaan. *Jurnal Holistic, Al-Hadis*, 7(2), 180–195.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i3.533>
- Amin, M., Mashur, R., & Fatmasari. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 3(2017), 39–51.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 03(02), 327–334.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence of Performance Assessment and Employee Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1040–1055.
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/12041>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rhineka Cipta.

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
<https://doi.org/10.33541/jdp.v1i2.812>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Chairunnisa, D. P., Hutagalung, S. L. H. R., Kinanti, V., & Situmeang, R. R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194.
- Dewi, A. S., & Fauzi, F. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dipo Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 2(2), 162–168.
- Eldisha, J., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat. *EProceedings of Management*, 7(2), 3996–4002.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Fitri, S., Arifin, A. H., & Yanita, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Di UPTD-PK Dewantara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 86.
<https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3370>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142–152. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Hasbar, M. A. M., Damayanti, C. R., & Nurlaily, F. (2020). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Intellectual Capital terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(3), 198–211.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*.
- Hidayawati, P. A., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 348–356.
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*,

1, 75–79. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>

Indrisari, N. (2017). Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bengkulu. *Ekombis Review*, 160–171.

Jogiyanto, H. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi Keem). BPFE.

Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *JIBM*, 2(1).

Maksum, I., & Khan, R. B. F. (2023). *Kepemimpinan Spiritual dalam Organisasi Milenial: Integrasi Teori Pertukaran Sosial* (1st ed.). Inara Publisher.

Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk. Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 335–344.

Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif* (H. Fathani (ed.)). UIN-Maliki Press.

Mondy, W. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* (Edisi 10). Penerbit Erlangga.

Muhtadin, M. A., & Lakono, T. A. (2023). Analisis Kompetensi Guru Dalam Perspektif Islam dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. *Ta'lim : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 6(1), 17–37.

Munawaroh, Yuniarti, D., & Nor Hayati, M. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik

- Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013). *Jurnal EKSPONENSIAL*, 6(2), 193–199.
- Nisa', K. (2015). *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi* (S. F. Manalu (ed.)). Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nwali, N., & Adekunle, M. (2021). Does Training and Development Impact the Employee Performance or another Ritual. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 42–48.
<https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i1.11>
- Paramansyah, D. H. A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (B. Achmad (ed.)). Pustaka Al-Muqsith.
- Pradana, S., & Sunarsi, D. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.)). Pascal Books.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150.
<https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Pranowo, A. G., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2016). Pengaruh Pelatihan dan

- Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(9), 48–53.
- Pratama, M. A. W., Kurniaty, & Periyadi. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin)*. 204–215.
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis PT. Kereta Api Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rasyid, Z. Al. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/14141/1/14510065.pdf>

- Razak, N. (2021). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 121–134.
<https://doi.org/10.32698/hum0200>
- Sabri, & Handayani, R. (2019). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(2), 77–86.
<http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/8581>
- Salsabila, D. I., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal SIMBA*, September.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3 Ce). Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke). ALFABETA CV.
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 214–230.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4047>
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data* (Cetakan 2). UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM* (Edisi 1, 2).

PT. Cita Intrans Selaras.

Supriyanto, A. S., & Machfudz, H. M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen*

Sumberdaya Manusia (Cetakan I). UIN-Maliki Press.

Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan

Metode Maslahah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-*

TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam, 53(9), 1689–1699.

Winoto Tj, H., Wahyoedi, S., & Andre, P. (2023). Peranan Kompetensi Dalam

Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Serta Dampaknya Terhadap

Kinerja Tenaga Penjual. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*,

7(4), 921–933.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan*

Penelitian. Salemba Empat.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi,*

Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam

Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan (Edisi Pert). Raja Grafindo

Persada.

Yahya, Z., & Hidayati, F. (2013). Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada

PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 9, 1–21.

<https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.24014/jiq.v9i1.1105>

Yusuf, I. E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The

Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (JEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>

Zainal, V. R., Huda, N., Ekawati, R., & Riorini, S. V. (2018). *Ekonomi Mikro Islam* (Cetakan 1). Bumi Aksara.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Nadiva Aulia Yasmin
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 09 September 2002
Alamat Asal : Perum Tiara Candi 1 Blok D3 RT 06 RW 04
Kelurahan Sekargadung Kecamatan Purworejo Kota
Pasuruan Jawa Timur 67115
Telepon/Hp : 082331454713
E-mail : nadivay10@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2008 : TK PKK Puspo 1
2008 – 2014 : Sekolah Dasar Negeri 1 Puspo
2014 – 2017 : Sekolah Menengah Pertama Negeri 1
Gondangwetan
2017 – 2020 : Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Gondangwetan
2020 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2020 – 2021 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP

KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL

MEDIASI

Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten

Pasuruan

Kepada Yth. Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten
Pasuruan
Di Tempat.

Yang terhormat kepada para responden,

Saya Nadiva Aulia Yasmin merupakan mahasiswi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, program studi Manajemen. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan mengidentifikasi apakah kompetensi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini akan memberikan kontribusi yang berharga dalam menyusun pemahaman terkait dengan hubungan interaksi antara pelatihan, pengembangan, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Adapun data yang telah Anda isi sebelumnya akan terjaga kerahasiaannya dan hanya diperuntukkan untuk kepentingan penelitian semata. Seluruh informasi yang Anda berikan akan diolah dengan kerahasiaan yang maksimal, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan. Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama Anda. Semoga penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Nadiva Aulia

Yasmin

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan

Nama :

Usia : 25-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Lama Bekerja :

Status Pegawai: ASN Non ASN

Keterangan:

Berilah tanda (X) pada tempat yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
A. Pelatihan					
1.	Pelatih merupakan orang yang professional di bidangnya				
2.	Pelatih merupakan orang yang telah berpengalaman di bidangnya				
3.	Saya merasa aktif selama mengikuti kegiatan pelatihan				

4.	Saya merasa bersemangat selama mengikuti kegiatan pelatihan				
5.	Saya mengetahui tujuan dari pelatihan ini				
6.	Saya sebelumnya telah menerima sosialisasi tentang tujuan dari kegiatan pelatihan				
7.	Saya merasa metode yang digunakan efektif				
8.	Saya merasa metode pelatihan yang digunakan selama pelatihan sesuai dengan pekerjaan saya				
9.	Saya merasa materi yang disampaikan sesuai dengan pekerjaan saya				
10.	Saya merasa materi yang disampaikan sesuai dengan situasi saat ini				
11.	Saya merasa materi yang telah disampaikan mudah saya terapkan pada saat bekerja				
12.	Dengan adanya pelatihan ini saya merasa dapat memperbaiki kinerja saya				
13.	Saya merasa pelatihan ini bermanfaat bagi saya dalam bekerja				
B. Pengembangan					
1.	Saya merasa saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya				
2.	Saya merasa memiliki kreativitas atau ide baru untuk mengembangkan organisasi				
3.	Saya merasa dengan adanya peningkatan jabatan dapat memberikan saya kesempatan untuk tumbuh				
4.	Saya merasa dapat menerima tanggung jawab yang lebih besar				
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan				
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja				

7.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan				
8.	Saya mampu menerima pengetahuan baru untuk meningkatkan kemampuan saya				
9.	Saya merasa tugas yang saya kerjakan sesuai dengan minat dan kemampuan yang saya miliki				
C. Kompetensi					
1.	Saya bersikap baik dalam bekerja				
2.	Saya dapat menghadapi permasalahan yang ada selama bekerja dengan baik				
3.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dalam bekerja				
4.	Saya mampu berpikir secara kognitif				
5.	Saya mampu mengerjakan tugas secara fisik dan mental				
6.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan berpikir secara kognitif				
7.	Saya merasa percaya diri dengan hasil kerja saya				
8.	Saya merasa konsisten dalam bekerja				
9.	Saya mampu bekerja dengan berorientasi pada hasil				
D. Kinerja					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan				
3.	Saya mampu memberikan mutu yang maksimal				
4.	Saya selalu siap dan tanggap dalam menerima pekerjaan				
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan tambahan lain				
6.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar				

7.	Saya memiliki inisiatif kerja yang tinggi				
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu				
9.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin dan rekan kerja				
10.	Saya memiliki rasa empati terhadap rekan kerja saya				
11.	Saya mampu bersikap secara positif kepada diri dan rekan kerja saya.				

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
25-40 tahun	50	45,5%
41-50 tahun	35	31,8%
>50 tahun	25	22,7%

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	80	72,7%
Perempuan	30	27,3%

Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
2-12 tahun	53	48,2%
13-23 tahun	44	40%
24-35 tahun	13	11,8%
>35 tahun	0	0%

Status Responden

Status Responden	Jumlah	Presentase
ASN	55	50%
Non ASN	55	50%

65	3	4	4	3	4	3	4	4	3
66	4	4	3	3	4	3	4	3	4
67	4	3	4	4	4	4	4	4	3
68	4	2	2	2	3	3	2	2	3
69	4	4	4	3	4	4	3	3	4
70	4	3	3	3	4	4	3	3	4
71	4	3	3	3	3	4	4	3	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	2	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4
76	4	3	3	3	3	4	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	3	3	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	3	4	4	3	3	3
82	3	3	4	4	4	4	4	4	4
83	4	3	4	4	3	4	4	3	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	4	4	4	3	4	3
87	4	3	3	4	4	4	3	3	3
88	4	4	3	4	3	3	3	3	4
89	3	3	3	4	4	4	3	3	4
90	3	4	4	3	3	4	4	4	4
91	3	3	3	4	3	3	3	4	4
92	4	4	3	4	4	3	4	3	3
93	3	4	4	3	3	4	4	3	3
94	3	3	4	3	3	4	4	4	3
95	4	3	3	3	3	3	4	4	3
96	4	4	3	3	3	3	3	3	3
97	4	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	3	3	3	4	4	4
101	3	3	3	4	3	3	3	3	4
102	3	3	4	3	3	3	4	4	4
103	4	4	4	4	3	3	4	3	4
104	4	4	3	3	3	4	4	4	4
105	3	4	4	4	4	4	4	3	3
106	4	4	3	3	3	3	3	3	3
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	3	3	4	3	4	4	3	4
109	4	4	4	4	3	3	3	3	3
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	3	2	4	3	3	2	2	2

c. Variabel Kompetensi (Z)

	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
1	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	4	3	3	4	4
18	4	3	4	3	4	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	3	3	3	4	4	4
33	4	3	4	3	4	4	3	4	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	3	4	3	3	2	3	3	3
36	3	2	2	3	3	3	2	3	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	3	4	4	4	4	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	3	3	3	3	3	3	4	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	3	3	4	3	3	3	4
53	4	4	3	3	3	3	3	3	4
54	3	4	3	3	4	3	4	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	4	3	2	3	3	3	3	3	3
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	3	3	4	3	4	4	4

61	3	3	3	3	4	3	3	3	3
62	4	3	3	3	3	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	3	4	4	4	4	4	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4
68	4	4	3	3	3	3	3	4	3
69	4	3	4	4	4	4	3	4	3
70	4	3	3	3	4	3	3	4	4
71	4	4	3	3	3	3	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	4	3	3	2	3	3	3
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	4	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	3	4	3	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	3	3	4	3	4	4	4
82	4	4	4	4	3	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	3	4	4
84	3	3	4	4	4	3	4	4	4
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	4	3	4	4	4
87	4	3	3	3	4	3	4	4	4
88	4	4	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4
90	3	3	3	3	4	3	4	4	4
91	4	4	3	3	4	3	3	4	4
92	3	4	3	3	4	4	4	3	3
93	3	3	4	4	3	4	3	4	4
94	3	3	3	3	4	3	3	3	3
95	4	3	3	3	3	3	3	4	3
96	4	4	4	3	3	3	4	4	3
97	4	3	3	3	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	4	3	3	4	4	4	4	4
100	4	4	3	3	4	4	4	3	3
101	3	3	4	4	4	4	4	3	3
102	4	3	3	3	4	4	4	4	4
103	3	4	3	4	4	3	4	4	3
104	4	4	4	4	3	3	3	3	4
105	4	4	4	4	4	3	3	3	3
106	3	3	4	4	3	3	3	3	3
107	3	3	3	3	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	3	3	3	4	4	3	3	3

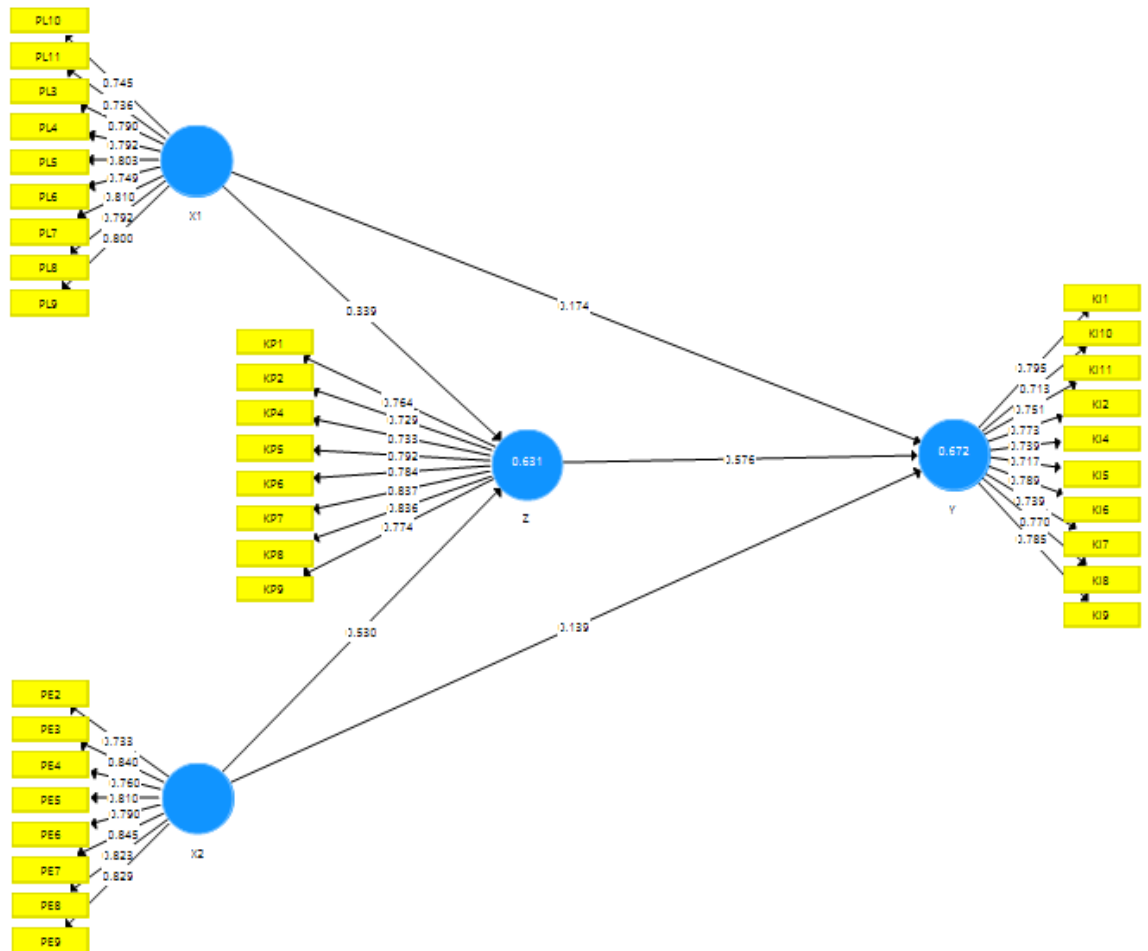
d. Variabel Kinerja (Y)

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN
1	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	KI10	KI11
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
18	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
33	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
34	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
50	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
53	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
54	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
57	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
66	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
67	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
68	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
69	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
70	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
76	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
82	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4

LAMPIRAN 4

HASIL UJI PENELITIAN

Matriks Parsial



Cross Loading

	X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z
KI1	0.464	0.553	0.795	0.631	KP9	0.481	0.641	0.625	0.774
KI10	0.426	0.412	0.713	0.569	PE2	0.543	0.733	0.500	0.560
KI11	0.538	0.563	0.751	0.625	PE3	0.497	0.840	0.517	0.631
KI2	0.459	0.536	0.773	0.622	PE4	0.418	0.760	0.497	0.576
KI4	0.524	0.511	0.739	0.599	PE5	0.540	0.810	0.627	0.658
KI5	0.528	0.547	0.717	0.621	PE6	0.495	0.790	0.535	0.540
KI6	0.528	0.515	0.789	0.609	PE7	0.579	0.845	0.535	0.590
KI7	0.577	0.548	0.739	0.590	PE8	0.568	0.823	0.556	0.589
KI8	0.461	0.494	0.770	0.604	PE9	0.578	0.829	0.628	0.675
KI9	0.488	0.507	0.785	0.585	PL10	0.745	0.460	0.493	0.493
KP1	0.585	0.522	0.608	0.764	PL11	0.736	0.463	0.448	0.501
KP2	0.559	0.561	0.597	0.729	PL3	0.790	0.520	0.495	0.545
KP4	0.509	0.584	0.576	0.733	PL4	0.792	0.502	0.479	0.519
KP5	0.495	0.584	0.659	0.792	PL5	0.803	0.513	0.505	0.562
KP6	0.581	0.590	0.642	0.784	PL6	0.749	0.533	0.502	0.481
KP7	0.571	0.644	0.641	0.837	PL7	0.810	0.544	0.594	0.602
KP8	0.515	0.573	0.652	0.836	PL8	0.792	0.583	0.577	0.601
			PL9	0.800	0.483	0.525	0.495		

Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.920	0.922	0.933	0.609
X2	0.922	0.924	0.936	0.647
Y	0.917	0.918	0.931	0.574
Z	0.909	0.910	0.926	0.611

R-Square

	R Square	Adjusted R Sq...
Y	0.672	0.662
Z	0.631	0.624

Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 -> Y	0.174	0.183	0.094	1.856	0.033
X1 -> Z	0.339	0.339	0.077	4.374	0.000
X2 -> Y	0.139	0.137	0.164	0.844	0.200
X2 -> Z	0.530	0.527	0.074	7.135	0.000
Z -> Y	0.576	0.573	0.140	4.114	0.000

Specific Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 -> Z -> Y	0.195	0.200	0.062	3.150	0.001
X2 -> Z -> Y	0.305	0.317	0.102	2.995	0.002

LAMPIRAN 5

3/20/24, 12:36 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Pumamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nadiva Aulia Yasmin
NIM : 200501110148
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*.

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	21%	12%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Maret 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 6

4/28/24, 6:09 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110148
Nama : Nadiva Aulia Yasmin
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Oktober 2023	Pengajuan judul outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	12 Oktober 2023	Bimbingan BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	17 Oktober 2023	Revisi Bimbingan BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	31 Oktober 2023	Bimbingan BAB II	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	8 November 2023	Revisi Bimbingan BAB II	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	15 November 2023	Bimbingan BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	23 November 2023	Revisi Bimbingan BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	4 Januari 2024	Bimbingan revisi seminar proposal I	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	10 Januari 2024	Bimbingan revisi seminar proposal II	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	26 Februari 2024	Bimbingan bab IV	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	12 Maret 2024	Bimbingan bab IV	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 12 Maret 2024
Dosen Pembimbing

LAMPIRAN 7



PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan
Gedung Lettu Imam Adi Lt.3 Jl. Raya Raci Km.09 Bangil - Pasuruan Telp. (0343) 747004
Website : bakesbangpol.pasuruankab.go.id Email : bakesbangpol@pasuruankab.go.id

REKOMENDASI MAGANG/SURVEY/PENELITIAN

NO. 000.9.2./39/424.104/SUR/RES/2024

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 316), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kementerian Dalam Negeri (Berita negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 168).
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2011.
3. Surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Tanggal 6 Februari 2024, Nomor: B-0248/F.Ek.1/PP.00.9/02/2024, Perihal Permohonan Izin Penelitian, Atas nama : Nadiva Aulia Yasmin

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Pasuruan memberikan rekomendasi kepada :

Nama : **Nadiva Aulia Yasmin**
NIM : **200501110148**
Alamat : Perum Tiara Candi 1 Blok D3 RT 06 RW 04 Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan

Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa
Instansi/Organisasi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Kebangsaan : Indonesia
Judul Penelitian : **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)"**

Tujuan : Skripsi
Bidang Penelitian : Ekonomi
Penanggung Jawab : Ikhsan Maksum, M.Sc
Anggota/Peserta : 1. - 6. -
2. - 7. -
3. - 8. -
4. - 9. -
5. -

Waktu Penelitian : 1 (Satu) Bulan
Lokasi Penelitian : Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan
Kewajiban Peserta : 1. Berkewajiban menghormati dan mentaati Peraturan dan tata tertib di daerah setempat/lokasi penelitian/survey/kegiatan;
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah/lokasi setempat;
3. Berkewajiban melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam kesempatan pertama.

Pasuruan, 07 Februari 2024

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Pasuruan



Drs. EDDY SUPRIYANTO, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19651220 199303 1 007

TEMBUSAN :

- Yth. 1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPALITBANGDA) Kabupaten Pasuruan;
2. Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan;
3. Arsip.