



**PENGARUH KOORDINASI, EVALUASI KERJA, DAN
PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

ADDINI KHALIS LUBIS

1725310933

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 03/07/2019 03:03:54

"ADDINI KHALIS
LUBIS_1725310933_MANAJEMEN.docx"

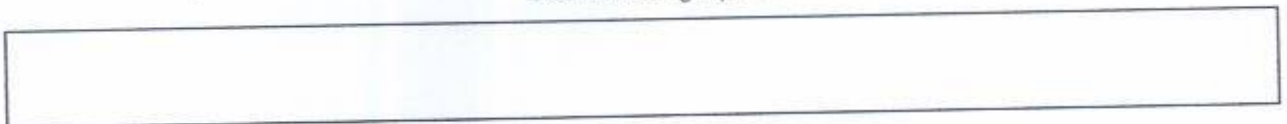
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 25	wrds: 3574	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65322/Chapter%2011.pdf?sequence=4&a...
% 11	wrds: 1661	http://eprints.undlp.ac.id/35556/1/Skripsi_SURYOADI.pdf
% 7	wrds: 1034	https://id.123dok.com/document/ky6i5n7y-pengaruh-motivasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-ki...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

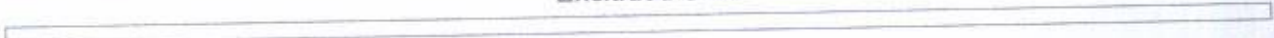
237 - Ok / 47 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia: Wiki Detected!	Google Books: [not detected]	Ghostwriting services: [not detected]	Anti-cheating: [not detected]
----------------------------------	-------------------------------------	--	--------------------------------------

Excluded Urls:



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji signifikan parsial (Uji-t), uji signifikan simultan (Uji-F) dengan taraf signifikan 5% dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan R Square sebesar 0,819 berarti 81,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis atau tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Kata Kunci : Koordinasi, Evaluasi Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the company's most important asset because of its role as the subject of implementing the company's policies and operational activities. This study aims to determine whether coordination, work evaluation, and training of human resources partially and simultaneously affect the performance of employees at the Medan BPJS Employment. The population in this study were all employees of the Medan BPJS Employment, with a total sample of 78 respondents. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of SPSS version 16.0. Retrieval of primary data using a questionnaire, this study uses multiple linear regression analysis, hypothesis testing consisting of partial significant tests (t-test), simultaneous significant tests (F-Test) with a significance level of 5% and the coefficient of determination (R²). Based on R Square of 0.819, it means that 81.9% of employee performance can be explained by coordination, job evaluation, and human resource training. While the remaining 18.1% is influenced by other factors that are ignored by the author or not examined in this study. The results showed that partially and simultaneously coordination, work evaluation, and training of human resources had a positive and significant effect on employee performance at the Medan BPJS.

Keywords: Coordination, Job Evaluation, Training and Employee Performance

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Bismillahirrahmanirrahim”

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu

Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia

Yang mengajar manusia dengan pena,

Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (QS: Al-'Alaq 1-5)

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan ? (QS: Ar Rahman13)

Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat

(QS : Al-Mujadilah 11)

Ya Allah,

Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu,

Engaku berikan aku kesempatan untuk bisa sampai

Di penghujung awal perjuanganku

Segala Puji bagi Mu ya Allah,

Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'alamin..

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Koordinasi	11
a. Pengertian Koordinasi	11
b. Tipe-Tipe Koordinasi	12
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi koordinasi.....	13
d. Indikator Koordinasi	14
2. Evaluasi Kerja.....	14
a. Pengertian Evaluasi Kerja	14
b. Tujuan Evaluasi Kerja	15
c. Manfaat Evaluasi Kerja	16
d. Indikator Evaluasi Kerja	19
3. Pelatihan Sumber Daya Manusia	21
a. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia	21
b. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	22
c. Manfaat Pelatihan	24
d. Indikator Pelatihan.....	24
4. Kinerja	25
a. Pengertian Kinerja	25
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
c. Indikator Kinerja	28

B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Variabel dan Definisi Operasional	38
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reliabilitas	42
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Heteroskedastisitas	43
c. Uji Autokorelasi	44
d. Uji Multikolinieritas	44
3. Regresi Linear Berganda	44
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>)	45
a. Uji F	45
b. Uji t	46
c. Koefisien Determinasi	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	48
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
a. Sejarah Singkat Perusahaan	48
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	50
c. Struktur Organisasi.....	52
d. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
e. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
2. Uji Kualitas Data	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	64
3. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Heteroskedastisitas	69
c. Uji Autokorelasi	70
d. Uji Multikolinieritas	72

4. Regresi Linear Berganda	73
5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>)	75
a. Uji F	75
b. Uji t	77
c. Koefisien Determinasi	80
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja	83
2. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja	83
3. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	84
4. Pengaruh Koordinasi, Evaluasi Kerja, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.....	2
Tabel 1.2	Unit Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.....	3
Tabel 1.3	Pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3.2	Unit Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.....	37
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5	Pernyataan Variabel X ₁ (Koordinasi)	55
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel X ₂ (Evaluasi Kerja)	57
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel X ₃ (Pelatihan Sumber Daya Manusia).....	58
Tabel 4.8	Pernyataan Variabel Y (Kinerja)	60
Tabel 4.9	Uji Validitas X ₁ (Koordinasi).....	62
Tabel 4.10	Uji Validitas X ₂ (Evaluasi Kerja).....	63
Tabel 4.11	Uji Validitas X ₃ (Pelatihan Sumber Daya Manusia)	63
Tabel 4.12	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	64
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas X ₁ (Koordinasi)	65
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas X ₂ (Evaluasi Kerja)	65
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas X ₃ (Pelatihan Sumber Daya Manusia).....	65
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	66
Tabel 4.17	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	68
Tabel 4.18	Pengujian Hipotesis Autokorelasi	71
Tabel 4.19	Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.20	Nilai Koefisien Regresi.....	74
Tabel 4.21	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	77
Tabel 4.22	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-t)	78

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
--	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Hasil pengujian Normalitas	69
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	70
Gambar 4.4 Kurva Pengujian Hipotesis Autokorelasi	72
Gambar 4.5 Kurva Uji F.....	77
Gambar 4.6 Kurva Uji-t Variabel Koordinasi	79
Gambar 4.7 Kurva Uji-t Variabel Evaluasi Kerja	79
Gambar 4.8 Kurva Uji-t Variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	80

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Koordinasi, Evaluasi Kerja, Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan”**.

Penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Pembangunan Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga penulisan skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ibuku tercinta Kesuma Hasibuan dan Ayahku Awaludin Lubis, yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Dan Seluruh saudara, sahabat dan teman ku yang telah banyak memberikan motivasi dan support yang tiada henti yang tidak dapat satu persatu kusebutkan.

Akhir kata penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2019

Penulis,

ADDINI KHALIS LUBIS

NPM : 1725310933

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena Globalisasi yang terjadi terkhusus di Indonesia mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya agar tetap dapat bertahan di lingkungan industri saat ini. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan - karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang direncanakan.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai keberhasilan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan, atau yang berlaku di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Rivai dan Basri (2015:14) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut table tentang penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan periode 2017 dan 2018.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan

NO	Tahun	Jumlah karyawan	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Dibawah Rata-rata
1	2017	51	18	29	-	4
2	2018	78	41	32	-	5

Sumber :Divisi SDM BPJS Ketenagakerjaan KANWIL Sumbagut Medan (Data Diolah) 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh bahwa tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 51 orang dengan penilaian kinerja yang sangat baik sebanyak 18 orang kinerja baik sebanyak 29 orang dan dibawah rata-rata sebanyak 4 orang. Tahun 2018, karyawan bertambah 27 orang sehingga menjadi 78 orang seiring kebutuhan perusahaan dimana yang mempunyai kinerja sangat baik 41 orang, kinerja baik 32 orang, dan dibawah rata-rata sebanyak 5 orang.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah koordinasi. menurut Hasibuan (2013:86) koordinasi merupakan kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar karyawan perusahaan.

Tabel 1.2 Unit Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Divisi Pemasaran	15
2	Divisi Pelayanan	20
3	Divisi Keuangan dan TI	13
4	Divisi Umum dan SDM	30
Total		78

Sumber :Divisi SDM BPJS Ketenagakerjaan KANWIL Sumbagut Medan (Data Diolah) 2019

Tabel 1.2 menunjukkan adanya berbagai macam divisi atau unit yang termasuk di dalam organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Menurut peneliti dengan adanya pembagian divisi kerja tentunya sangat dibutuhkan koordinasi kerja yang baik antara satu divisi dengan divisi lainnya. Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan kita dapat melihat masih adanya kinerja karyawan yang dibawah rata-rata sebanyak 5 orang pada tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum optimalnya koordinasi yang diterapkan seperti belum optimalnya komunikasi antara karyawan, pendelegasian wewenang yang tepat serta pembagian kerja yang jelas. Dimana koordinasi merupakan hal yang sangat penting dan bermanfaat dalam pembagian kerja serta komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya cara untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal adalah dengan mengadakan evaluasi kerja. Menurut Rivai (2013:309) evaluasi kerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Evaluasi kerja merupakan aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan terarah pada organisasi khususnya pada organisasi yang berorientasikan laba.

Dengan adanya evaluasi kerja divisi sumber daya manusia lebih mudah untuk mengembangkan pendekatan yang rasional untuk membayar suatu pekerjaan seorang karyawan. Sehingga evaluasi kerja akan sangat penting untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Pada BPJS ketenagakerjaan Medan Evaluasi kerja yang dilaksanakan belum optimal terkadang masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Kendati sudah dilaksanakan evaluasi kerja yaitu satu kali di dalam satu tahun.

Selain itu cara lain untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah melalui pelatihan. Menurut Simamora, Henry (2014:274), pelatihan adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan, ketrampilan, dan sikap-sikap kerja para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Hal ini yang mendorong pihak instansi untuk memfasilitasi pelatihan sumber daya manusia guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Sedangkan Menurut Sunyoto (2013:137), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Berdasarkan pengertian pelatihan dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan saat ini menjadi salah satu kebutuhan penting bagi karyawan yang menjadi aset penting bagi manajemen, sehingga

kebutuhan pelatihan menjadi salah satu prioritas utama bagi peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu perolehan laba usaha. Ada banyak metode pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan, sehingga hal ini tentunya haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Tabel 1.3 Pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan

No	Jenis Kegiatan	Jumlah Peserta
1	Knowlege Sharing Bisnis	15
2	Knowledge Sharing Operational	30

Sumber :Divisi SDM BPJS Ketenagakerjaan KANWIL Sumbagut Medan (Data Diolah) 2019

Berdasarkan tabel 1.3 telah menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Medan telah mengadakan pelatihan *knowledge sharing bisnis* dan *knowledge sharing operational* kepada karyawan. Fenomena masalah pelatihan yang terkait dengan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Medan yaitu pemberian program pelatihan yang belum merata pada semua karyawan hanya karyawan yang dinilai berkompeten saja yang akan diusulkan untuk diberi pelatihan. Program pelatihan biasanya diadakan dikantor pusat saja. Pada pelatihan tersebut setiap peserta pelatihan diberikan ujian (*Pre-test*), pembahasan materi dan diakhirin ujian (*Post- Test*). Dengan diadakannya pelatihan tersebut maka diharapkan kemampuan karyawan menjadi lebih baik dalam menjalankan tugasnya, dan tentunya kinerja karyawan yang sudah mengikuti pelatihan lebih berkualitas dibandingkan dengan yang belum mengikuti pelatihan sumber daya manusia.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya di dalam pencapaian tujuan perusahaannya yakni menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Di dalam usaha pencapaian tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai badan milik negara, BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa dukungan karyawannya merupakan hal terpenting untuk terus maju terdepan sebagai badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya haruslah digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan secara aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain kinerja karyawan harus sejalan dengan kinerja perusahaan atau organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka menurut peneliti beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan koordinasi, evaluasi kerja dan pelatihan sumber daya manusia agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Berdasarkan penelitian di atas variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Koordinasi, Evaluasi Kerja, Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Belum optimalnya koordinasi yang diterapkan antara satu divisi dengan divisi lainnya.
- b. Pelaksanaan evaluasi kerja yang diterapkan masih belum optimal walaupun sudah dilaksanakan evaluasi kerja sekali didalam setahun.
- c. Pemberian program pelatihan sudah dilakukan namun belum mengikutsertakan semua karyawan.
- d. Masih terdapatnya kinerja karyawan yang dibawah rata-rata pada tahun 2018.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang kinerja karyawan sebagai variabel (Y), sedangkan variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh koordinasi (X1), evaluasi kerja (X2), dan pelatihan sumber daya manusia (X3). Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan?
2. Apakah evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan?

3. Apakah pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan?
4. Apakah koordinasi, evaluasi kerja dan pelatihan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi, evaluasi kerja dan pelatihan SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Medan adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia serta

menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain.

b. Bagi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi BPJS Ketenagakerjaan Medan untuk melaksanakan koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan SDM yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambah pengetahuan dan wawasan penulis.

d. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dan pengembangan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Manna (2014) dengan judul “Pengaruh koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Utama Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Metode Analisis**

Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode analisis kualitatif dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif.

2. **Jumlah Observasi/sampel (n)**

Penelitian terdahulu berjumlah 56 orang karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 78 orang karyawan.

3. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Utama Medan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan pada tahun 2019.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan tidak akan terlaksana dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2013:86) “koordinasi diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi”. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyalurkan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Inu (2013:33) “koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing-masing bagian dan usaha menggerakkan serta mengoperasikan bagian-bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing-masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil”. Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang

fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan pengertian di atas jelaslah bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pencapaian tujuan dan aktifitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan.

b. Tipe-tipe Koordinasi

Umumnya Organisasi memiliki tipe yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013:86) ada 2 macam tipe koordinasi yaitu :

- 1) Koordinasi vertikal (*vertical coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya.
- 2) Koordinasi horizontal (*horizontal coordination*) adalah mengkoordinasikan tindakan - tindakan atau kegiatan - kegiatan

penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan - kegiatan dalam tingkat organisasi (aparatur) yang setingkat

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Koordinasi

Menurut Hasibuan (2013 : 88) Ada empat faktor yang mempengaruhi koordinasi yaitu adalah sebagai berikut :

1) Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri.

2) Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi.

3) Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri, Kelompok dua atau lebih orang yang berkeja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan.

4) Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian-bagian yang

berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

d. Indikator Koordinasi

Hasibuan (2013:93) mengatakan untuk mencapai koordinasi yang efektif menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

- 1) Kegiatan perencanaan yaitu rangka penyusunan rencana kerja bersama, penyalarsan rencana kegiatan, pengalokasian sumber daya, dan pengintegrasian rencana kegiatan.
- 2) Pelaksanaan program yaitu berkaitan dengan hubungan kerjasama setiap pihak, dan keserasian tindakan.
- 3) Prosedur kegiatan yaitu merupakan kejelasan prosedur kegiatan bersama, kepatuhan terhadap prosedur, dan kepatuhan terhadap jadwal kegiatan.

2. Evaluasi Kerja

a. Pengertian Evaluasi Kerja

Menurut Ndaraha (2014:201) Evaluasi kerja adalah proses perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Mangkunegara, (2013:9) mendefinisikan evaluasi atau penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Rivai (2013:309) yaitu evaluasi kerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, evaluasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari setiap individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Tujuan Evaluasi Kerja

Tujuan dari evaluasi kerja menurut Dharma (2013:h.14-15) adalah :

1) Pengembangan

Digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu diberi pelatihan dan membantu evaluasi hasil pelatihan, membantu pelaksanaan *consealing* antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapainya solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan.

2) Pemberian *Reward*

Digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi.

3) Motivasi

Digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.

4) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Digunakan pada bagian pengembangan keahlian dan ketrampilan, serta perencanaan sumber daya manusia

5) Kompensasi

Digunakan untuk memberikan informasi untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

6) Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja karyawan.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut James E. Neal Jr (20013:4-5) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan karyawan.
- 2) Mengidentifikasi potensi perkembangan karyawan.
- 3) Untuk memberikan informasi bagi perkembangan karyawan.
- 4) Untuk membuat organisasi lebih produktif.
- 5) Untuk memberikan data bagi kompensasi karyawan yang sesuai.
- 6) Untuk memproteksi organisasi dari tuntutan hukum perburuhan.

Dengan adanya Evaluasi kerja atau penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung-jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan untuk dapat membentuk motivasi rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Manfaat Evaluasi Kerja

Penilaian kinerja bermanfaat tidak hanya bagi manajemen perusahaan tetapi juga individu karyawan memperoleh manfaat dari penilaian kinerja tersebut.

1. Manfaat bagi manajemen perusahaan

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana mereka menilai kinerja mereka.
- e) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- f) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
- g) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- h) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- i) Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- j) Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.

2. Manfaat bagi karyawan

- a) Meningkatkan motivasi.
- b) Meningkatkan kepuasan hidup.
- c) Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
- d) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.

- e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- f) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
- g) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- h) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- i) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- j) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.

Sedangkan menurut Rachmawati (2013:124) menyatakan bahwa manfaat evaluasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Meningkatkan prestasi karyawan

Dari hasil kerja karyawan dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.

2) Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi kerja manajer dapat mengetahui berapa kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi kerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah,bonus,insentif dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan.

3) Penempatan karyawan

Pada periode tertentu karyawan akan mengalami promosi, demosi, rotasi, dan mutasi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

4) Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi kerja dapat diketahui oleh manajer. Dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan di perlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi kerja menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Namun hasil yang baik hendaknya tidak membuat organisasi atau perusahaan berbesar hati dahulu, karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi karyawan.

5) Jenjang karir

Dari hasil evaluasi kerja manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.

d. Indikator Evaluasi Kerja

Menurut Noe et Al (2014:14) evaluasi kerja atau penilaian kinerja adalah merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas dimana manajer yakin bahwa aktivitas dan output karyawan telah sesuai dengan sasaran organisasi.

Noe et Al (2014:18) mengemukakan indikator yang diperlukan agar tercipta sistem pengukuran kinerja yang efektif yaitu :

- 1) *Strategic congruence* (Keterkaitan yang strategis) Persyaratan kinerja yang diharapkan harus sesuai dengan strategi organisasi, tujuan, dan budaya organisasi. Kriteria ini menitik beratkan pada pentingnya sistem penilaian kinerja untuk mengarahkan pegawai untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu sistem manajemen kinerja harus fleksibel untuk mampu beradaptasi dengan perubahan strategi organisasi.
- 2) *Validity* dan *Reliability* (Validitas dan Reliabilitas) Penilaian kinerja dapat dikatakan valid apabila ukuran-ukuran dalam penilai kinerja menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan. Sedangkan *reliability* berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan dua penilai yang menilai kinerja seorang karyawan. Jika nilai dari kedua penilai tersebut relatif sama, maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut reliabel
- 3) *Acceptability* (Akseptabilitas) Sistem penilaian kinerja harus bisa diterima orang-orang yang menjalankan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang valid dan reliabel bisa saja tidak didukung oleh manajer (penilai) karena implementasinya cukup menyita waktu. Penerimaan pegawai terhadap penilaian kinerja dipengaruhi oleh keyakinan pegawai terhadap keadilan sistem penilaian kinerja.
- 4) *Specificity* (spesifitas) Penilaian kinerja menerangkan secara spesifik kepada pegawai mengenai apa yang diharapkan dari perusahaan dan bagaimana memenuhi harapan untuk mencapai kinerja tersebut.

3. Pelatihan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2014:274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.

Menurut Sunyoto (2013:137), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Keterampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincahan mental berpikir dari segala arah, fleksibel konsep, kecepatan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Rachmawati (2013:110) tujuan pelatihan secara umum adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.
- 2) Untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Sedangkan menurut Hartatik (2014:89), berikut ini adapun tujuan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan, yaitu :

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Meskipun hal ini tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja karyawan secara efektif, program pelatihan yang tepat dan sehat dapat meminimalkan kesalahan atau penyimpangan yang mungkin dapat terjadi.
- 2) Memuktakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Dalam hal ini, dengan diberikan pelatihan yang memadai dan tepat sasaran, pelatihan dapat memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam melaksanakan pekerjaan. Pada kondisi ini, seorang karyawan baru sering kali tidak mahir menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan menjadi *job competent*, yaitu mencapai *output* atau hasil dan standar mutu yang diharapkan oleh pimpinan.

- 4) Membantu untuk dapat memecahkan masalah operasional. Pada kondisi ini para manajer harus dapat mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan atau kelimpahan sumber daya yang dimiliki, kelangkaan sumber daya keuangan dan teknologi manusia serta keterampilan masalah keuangan, masalah dan teknologi.
- 5) Mempersiapkan untuk promosi, pada kondisi ini untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah dengan program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan adalah unsur kunci penting dalam pengembangan karir. Dengan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan, maka manajer dapat menikmati karyawan yang berkualitas, berbobot, termotivasi dan memuaskan.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja dengan baik dan benar.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana dengan diberikan pelatihan yang tepat maka karyawan diharapkan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasi dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

c. Manfaat Pelatihan

Berikut ini adapun manfaat dari pelatihan bagi karyawan Mathis & Jacson (2013:91), yaitu :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan.

- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi karyawan.

d. Indikator Pelatihan

Menurut Veithzal dan Sagala (2013:214) terdapat 4 indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan memiliki keterampilan.
- 2) Karyawan dapat menentukan sikap.
- 3) Karyawan memiliki kemampuan berpikir yang cepat.
- 4) Karyawan memiliki pengetahuan.

Menurut Dessler (2015:315), pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Dessler (2015:320) indikator pelatihan dapat dibagi menjadi 4 bagian yaitu :

- 1) Reaksi : apakah seluruh peserta menyukai program pelatihan tersebut?

Dalam mengevaluasi reaksi peserta, perusahaan harus mempertimbangkan materi pelatihan, kemampuan trainer, gaya trainer, dan fasilitas pendukung lainnya.

- 2) Pembelajaran : apakah konsep yang telah dipelajari selama pelatihan?

Fokus terhadap seberapa bagus peserta dalam menyerap dan memahami tentang materi pelatihan yang akan diterapkan :

- a) *Pre-test* : yaitu test yang diberikan untuk mengidentifikasi sejauh mana peserta dapat menyerap materi pelatihan selama proses pelatihan sedang berlangsung
 - b) *Post-test* : yaitu test yang diberikan untuk mengevaluasi sejauh mana peserta dapat menyerap materi pelatihan, biasanya diberikan setelah pelatihan selesai.
- 3) Perilaku : apakah ada perubahan perilaku dari peserta setelah mengikuti pelatihan?

Melihat perubahan perilaku peserta pelatihan, dan tahap ini jauh lebih sulit dibandingkan mengidentifikasi reaksi dan pembelajaran dari peserta. Perusahaan dapat mengidentifikasi perubahan perilaku peserta dari laporan kinerja peserta pelatihan.

- 4) Hasil : apa saja hasil yang telah dicapai dari hasil pelatihan tersebut bagi perusahaan?

Tujuannya ialah untuk mengukur perubahan yang terjadi seperti; *rejust turn-over rate* (pemecatan karyawan dan pemasukan karyawan baru), penurunan biaya-biaya yang terjadi, peningkatan efisiensi, peningkatan kuantitas dan kualitas produksi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Mohammad Faisal Amir (2015:05) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome*. Menurut Luthans (2013: 165) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Basri (2015:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mahsun (2014:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning*. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan dengan kesepakatan bersama.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Keith Davis dalam buku Mankunegara (2013:13) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*).

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Pramono (2013:06) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor Koordinasi

Penyatuan kerja dalam suatu organisasi untuk membuat sistem yang saling bergantung satu sama lain dan mengurangi ketidakpastian dari informasi yang diterima. Proses koordinasi dapat bermanfaat untuk menentukan keputusan dan kebiasaan merespon dengan cepat setiap permasalahan yang muncul.

2) Faktor Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas. Evaluasi kerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kerja seorang pegawai dan sekaligus dapat memberikan umpan balik.

3) Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan dalam mempersiapkan tanggung jawab yang besar dalam tugas dan tujuan organisasi.

Menurut Timple dalam buku Mangkunegara (2013:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yakni sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2013:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2013:265) ada lima indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 3) Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014:152) yang termasuk indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.

- 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Disiplin waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan kinerja karyawan, koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan SDM antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rika Meilia Tarigan/ 2013	Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara	Koordinasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel koordinasi yang terdiri dari variabel rantai perintah, informasi, wewenang, tanggung jawab, tujuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas jalan dan jembatan provinsi sumatera utara.
2	Riza Rezita/ 2010	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Pendidikan, Pelatihan	Kinerja Karyawan	<i>Ex post facto</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya beradapada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (rxy) sebesar 0,745,

						koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari tabel ($6,788 > 2,026$). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto /2012	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv haragon surabaya	Pelatihan, Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.
4	Budi Sudiarto /2014	Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah Solo	Evaluasi Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Metode Komputasi Analisis Data Program SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja bagi karyawan Bank BPRS Megarizky Bahagia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Jhocen Reb/2014	<i>Evaluating Dynamic Performance: The Influence of Salient Gestalt Characteristics</i>	<i>The Influence of Salient Gestalt Characteristics</i>	<i>Performance Ratings</i>	Metode Komputasi Analisis Data Program SPSS	<i>Participants received and evaluated information about the weekly performance of different employees over a simulated 26-week period. Result</i>

		<i>s on Performance Ratings</i>				<i>show strong main effects on performance ratings of both performance mean and performance trend, as well as interaction with display format Theoretical and practical implications of the results are discussed.</i>
6.	Stephen M. Fiore, et al. /2003	<i>Coordination Space Ttoward: a Theory of Distributed Team Process and Performance</i>	<i>a Theory of Distributed Team Process and Performance</i>	<i>Performance Team</i>	Metode Komputasi Analisis Data Program SPSS	<i>The goal is to take a socio-technical approach to distributed team research so that one can explicate both the cognitive consequences of a lack of co-location as well as the social consequences affecting interaction and team development when work is technology-mediated. The over all objective is to present a framework of „distributed coordination“ such that the principles most appropriate for distributed team performance can be developed.</i>
7.	Raja Abdul Ghafoor , et al./ 2011	<i>Impact of Training and Development on Organizationl Performance</i>	<i>Impact of Training and Development</i>	<i>Organization l Performance</i>	Metode Komputasi Analisis Data Program SPSS	<i>Training and Developments has positive effect on Organizatiinal performance</i>

Sumber : Data diolah (2019)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan. Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan-karyawan yang terbaik guna

memajukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Berikut adalah penjelasan hubungan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent.

1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013:86) berpendapat bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan koordinasi yang artinya adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi". Jelas manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal pencapaian prestasi kerja karyawan. Tetapi apabila koordinasi tidak dilaksanakan atas departementasi dan pembagian kerja, akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesatuan arah. Untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang optimal diperlukan adanya integrasi antara kesatuan kerja, komunikasi, disiplin, dan pembagian kerja. Dimana jika keseluruhan faktor tersebut sudah terarah maka karyawan dapat mencapai prestasi yang diharapkan perusahaan.

2. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2013:309) mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi kerja yang bermakna mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil,

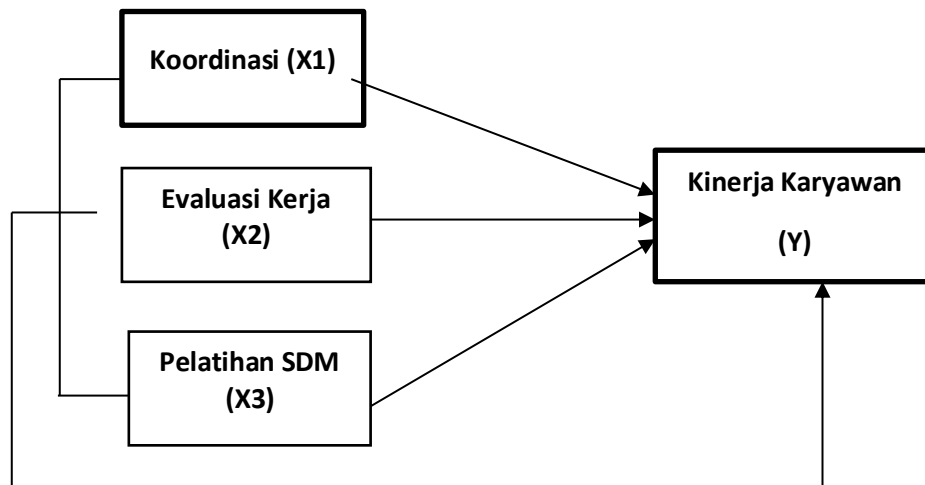
termasuk tingkat kehadiran. Dimana jika faktor-faktor tersebut telah terlaksana dengan baik, maka evaluasi kerja yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak baik kepada perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan jacson (2013) untuk meningkatkan kinerja adalah dengan pelatihan, pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan toeri diatas dan penelitian terdahulu jelas terlihat bahwa koordinasi, evaluasi kerja, pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber Penulis, 2019

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah-masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Koordinasi diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
2. Evaluasi kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
3. Pelatihan sumber daya manusia diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
4. Koordinasi, evaluasi kerja dan pelatihan sumber daya manusia diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, *dkk*, 2017:12).

Penelitian ini membahas pengaruh variabel independen yang terdiri dari koordinasi (X1), evaluasi (X2), dan pelatihan sumber daya manusia (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dan data dikelola dengan alat uji statistik menggunakan program SPSS 16.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Wilayah Medan Kota, yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura No. 334 Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2019 sampai selesai dengan *time schedule*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian tabel jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Jenis Kegiatan	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019
Pengajuan Judul					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Perbaikan/Acc Proposal					
Pengolahan Data					
Penyusunan Skripsi					
Bimbingan Skripsi					

Sumber diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi *dkk*, (2017:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Tabel 3.2 Unit Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Divisi Pemasaran	15
2	Divisi Pelayanan	20
3	Divisi Keuangan dan TI	13
4	Divisi Umum dan SDM	30
Total		78

Sumber :Divisi SDM BPJS Ketenagakerjaan KANWIL Sumbagut Medan (Data Diolah) 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi *dkk*, 2017:31). Menurut Arikunto (2012:104) jika

jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya yang tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan yaitu sebanyak 61 orang responden. Dengan demikian teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Rusiadi *dkk*, 2017:21). Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi *dkk*, 2017: 50). Pada penelitian ini, penulis menggunakan

3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama adalah Koordinasi (X_1), variabel bebas kedua Evaluasi Kerja (X_2), dan variabel bebas ketiga adalah Pelatihan sumber daya manusia (X_3), serta variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen atau alat ukur (Rusiadi *dkk*, 2017:88). Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variable yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Koordinasi (X_1)	Koordinasi diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi. (Hasibuan, 2013)	1. Perencanaan. 2. Pelaksanaan 3. Prosedur Kegiatan (Hasibuan, 2013)	Skala Likert

Evaluasi Kerja (X ₂)	Evaluasi kerja atau penilaian kinerja adalah merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas dimana manajer yakin bahwa aktivitas dan output karyawan telah sesuai dengan sasaran organisasi. (Noe et Al, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian kinerja sesuai dengan strategi perusahaan 2. Konsisten dengan penilaian kinerja yang digunakan. 3. Keyakinan karyawan terhadap keadilan 4. Kejelasan standar penilaian kerja. (Noe et Al, 2014)	Skala Likert
Pelatihan SDM (X ₃)	Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. (Dessler, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi Pelatihan 2. Fasilitas Pelatihan 3. Pembelajaran 4. Hasil (Dessler, 2015)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins (2013:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2013)	Skala Likert

Sumber Diolah Penulis, 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (*Questionnaire*)

Angket adalah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian, seperti grafik, gambar, foto ataupun surat-surat.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi *dkk*, 2017: 113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30, Sugiono (dalam Rusiadi, 2017:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah $0,60$ (Rusiadi, *dkk*, 2017: 115).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala auto korelasi. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan *error*. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten, hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan (Rusiadi, *dkk*, 2017: 148).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang dianjurkan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada

nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P Plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* Plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, *dkk*, 2017). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P plot. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al, 2017:157). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Rusiadi, 2017).

c) Uji Autokorelasi

Secara harfiah autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain yang berlainan waktu. Dalam kaitannya dengan asumsi metode kuadrat terkecil (OLS), autokorelasi merupakan korelasi antara satu residual dengan residual yang lain. Sedangkan satu asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual yang lain.

d) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, et al, 2017).

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variable*)

X_1 = Koordinasi (*Independent Variable*)

X_2 = Evaluasi Kerja (*Independent Variable*)

X_3 = Pelatihan Sumber Daya Manusia (*Independent Variable*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a) Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Rusiadi 2017).

Kriteria pengujiannya adalah:

1) Terima H_0 (tolak H_i) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%

2) Tolak H_0 (terima H_i) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah varian bebas

b) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, et al, 2017). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

c) Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus Koefisien determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$

Keterangan :

Range nilai R^2 adalah 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) , ($0 \leq R^2 \leq 1$) Apabila determinasi R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya mendekati satu model semakin baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial

tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia ok.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1. VISI

Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

2. MISI

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi :

- 1) Tenaga Kerja, Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga

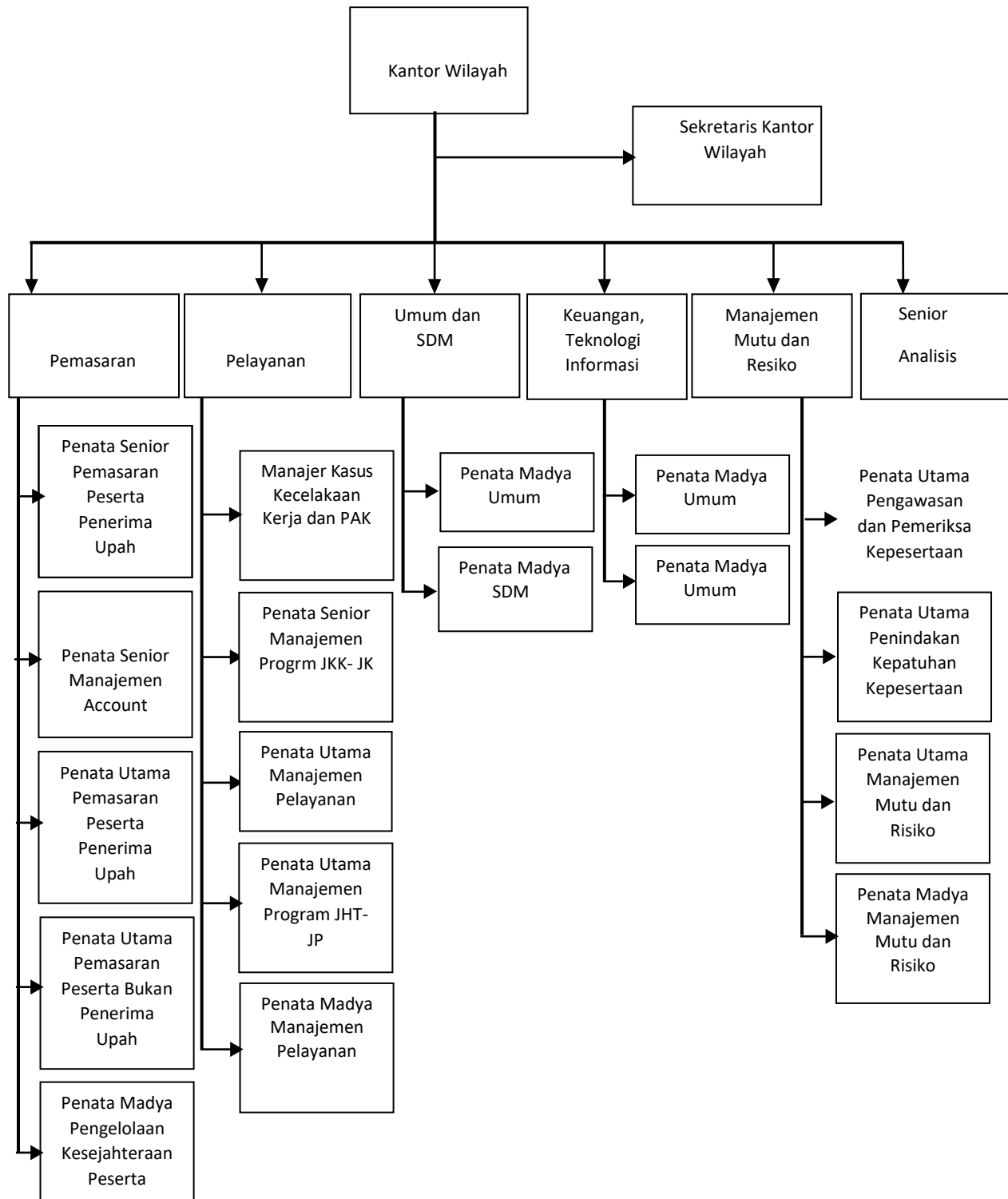
- 2) Pengusaha, Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas
- 3) Negara, Berperan serta dalam pembangunan

3. MOTTO

Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Medan



Sumber BPJS Ketenagakerjaan Medan, 2019

d. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	45	57,69
Perempuan	33	42,30
Total	78	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 45 orang atau sebesar 57,69% adalah laki-laki. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 42,30%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	49	62,82
31-40 Tahun	29	37,17
Total	78	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 49 orang atau sebesar 62,82% berusia pada kisaran 20-30 tahun. Sedangkan yang paling sedikit berusia pada kisaran 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 37,17%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
S1	46	58,97
D3	21	26,92
SMU	11	14,10
Total	78	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46 orang atau sebesar 58,97% berpendidikan terakhir S1. Sedangkan yang paling sedikit berpendidikan SMU sebanyak 11 orang atau sebesar 14,10%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	43	55,12
6-10 Tahun	24	30,76
15-20 Tahun	11	14,10
Total	78	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,12% memiliki masa kerja selama 1-5 tahun. Sedangkan yang paling sedikit memiliki masa kerja selama 15-20 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14,10%.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu: koordinasi, evaluasi kerja, dan Pelatihan sumber daya manusia serta 1 variabel terikat yaitu: kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, setiap variabel sebanyak 9 dan 10 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 78 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1) Gambaran Mengenai Koordinasi (X₁)

Variabel Koordinasi (X₁) pada penelitian ini terdiri dari 9 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Koordinasi (X₁)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sangat Setuju	13	16	16	22	16	22	19	19	14
Setuju	49	43	44	40	48	39	43	43	49
Ragu-ragu	10	10	6	6	5	6	3	3	7
Tidak Setuju	5	7	10	10	9	7	9	12	5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0	0	4	4	1	3
Total	78	78	78	78	78	78	78	78	78

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 49 orang atau sebesar 62,8% menyatakan setuju, yaitu saya mendapatkan pengetahuan tentang penyusunan rencana kerja bersama.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,1% menyatakan setuju, yaitu saya dituntut untuk menyelaraskan kinerja saya dengan rencana kegiatan sesuai penyampaian perencanaan kerja.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 44 orang atau sebesar 56,4% menyatakan setuju, yaitu saya diberitahu oleh perusahaan proses perencanaan tentang pengalokasian sumber daya secara optimal.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 40 orang atau sebesar 51,3% menyatakan setuju, yaitu saya menjadi paham dengan adanya perencanaan kerja.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu saya merasa terbantu dengan terjalinya hubungan kerjasama yang baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 39 orang atau sebesar 50,0% menyatakan setuju, yaitu saya selalu mengutamakan kerjasama demi keserasian tindakan.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,1% menyatakan setuju, yaitu saya diberikan kejelasan tentang prosedur kegiatan yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,1% menyatakan setuju, yaitu saya menjadi patuh kepada perusahaan dengan adanya prosedur kegiatan.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 49 orang atau sebesar 62,8% menyatakan setuju, saya dituntut untuk mematuhi prosedur kegiatan perusahaan dengan adanya jadwal kegiatan.

2) Gambaran Mengenai Evaluasi Kerja (X_2)

Variabel Evaluasi Kerja (X_2) pada penelitian ini terdiri dari 10 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Evaluasi Kerja (X₂).

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sangat Setuju	12	13	13	13	13	15	15	14	16	20
Setuju	50	48	48	46	48	43	41	44	44	42
Ragu-ragu	3	5	5	3	3	9	11	7	5	1
Tidak Setuju	11	11	7	14	9	7	7	8	13	12
Sangat Tidak Setuju	2	1	5	2	5	4	4	5	0	3
Total	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 50 orang atau sebesar 64,1% menyatakan setuju, yaitu saya mengerjakan tanggung jawab yang dinilai sesuai dengan standar penilaian kinerja.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu saya termotivasi untuk bertanggung jawab dalam pencapaian target perusahaan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu saya mendapatkan penilaian kinerja yang dilaksanakan pada waktu yang nyaman.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 46 orang atau sebesar 59,0% menyatakan setuju, yaitu saya mendapatkan penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu penilai memiliki kesempatan untuk mengamati kinerja saya

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,1% menyatakan setuju, yaitu saya diberikan

perhatian oleh atasan tentang pemecahan masalah yang timbul dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 41 orang atau sebesar 52,6% menyatakan setuju, saya selalu diberikan atasan umpan balik berupa penjelasan mengenai setiap kekurangan kinerja saya.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 44 orang atau sebesar 56,4% menyatakan setuju, yaitu saya dapat mendiskusikan pencapaian target dan pengembangan pribadi saya kepada atasan.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 44 orang atau sebesar 56,4% menyatakan setuju, yaitu saya dijelaskan tentang standar kinerja secara spesifik sehingga saya dapat mematuhi dan menjalankannya.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 42 orang atau sebesar 53,8% menyatakan setuju, yaitu saya dapat mengetahui dengan baik bagaimana mencapai kinerja dari standar kinerja penilaian perusahaan.

3) Gambaran Mengenai Pelatihan SDM (X_3)

Variabel Pelatihan SDM (X_3) pada penelitian ini terdiri dari 9 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Pelatihan SDM (X_3)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sangat Setuju	9	8	5	12	7	10	13	10	12
Setuju	49	51	48	37	44	45	42	48	45
Ragu-ragu	8	12	10	10	10	6	7	8	6
Tidak Setuju	9	6	9	14	11	11	14	11	13
Sangat Tidak Setuju	3	1	6	5	6	6	2	1	2

Total	78	78	78	78	78	78	78	78	78
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 49 orang atau sebesar 62,8% menyatakan setuju, yaitu saya diberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan saya dalam melaksanakan pekerjaan oleh perusahaan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 51 orang atau sebesar 65,4% menyatakan setuju, yaitu saya mengetahui hal-hal yang terbaru dalam pekerjaan karena materi di dalam pelatihan yang diberikan selalu *update*.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu *trainer* atau pengajar menyampaikan materi yang mudah dipahami.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 37 orang atau sebesar 47,4% menyatakan setuju, yaitu saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik karena Jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sangat mendukung.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 44 orang atau sebesar 56,4% menyatakan setuju, yaitu saya menerapkan dan menjalankan pelatihan pekerjaan dengan baik karena fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah saya.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 45 orang atau sebesar 57,7% menyatakan setuju, yaitu saya dapat menyerap materi pelatihan yang akan berlangsung karena diadakannya *pre-test*.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 42 orang atau sebesar 53,8% menyatakan setuju, yaitu saya dapat menyerap materi pelatihan setelah selesai proses pelatihan karena diadakannya *post-test*.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu saya dapat berperilaku lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang saya hadapi dengan adanya pelatihan.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 45 orang atau sebesar 57,7% menyatakan setuju, yaitu saya menjadi mengerti dan paham pekerjaan yang selama ini saya tidak bisa selesaikan dan akhirnya bisa selesai ketika mengikuti pelatihan.

4) Gambaran Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini terdiri dari 10 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sangat Setuju	23	22	8	17	4	32	9	13	22	27
Setuju	43	38	60	55	72	44	59	48	40	42
Ragu-ragu	12	18	10	6	2	2	10	17	16	9
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,1% menyatakan setuju, yaitu saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 38 orang atau sebesar 48,7% menyatakan setuju, yaitu saya menghasilkan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 60 orang atau sebesar 76,9% menyatakan setuju, yaitu saya mampu menyusun rencana kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 55 orang atau sebesar 70,5% menyatakan setuju, yaitu saya mampu menyelesaikan laporan akhir bulan dan tahun sebelum waktu *deadline* tiba.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 72 orang atau sebesar 92,3% menyatakan setuju, yaitu saya taat terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 44 orang atau sebesar 56,4% menyatakan setuju, yaitu saya datang ke kantor tepat pukul 08.00 wib sesuai dengan peraturan perusahaan.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 59 orang atau sebesar 75,6% menyatakan setuju, yaitu saya mampu bekerja dengan baik dalam team.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 48 orang atau sebesar 61,5% menyatakan setuju, yaitu saya dapat mengoptimalkan jam kerja sehingga dapat memperkecil tingkat lembur dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 40 orang atau sebesar 51,3% menyatakan setuju, yaitu saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 42 orang atau sebesar 53,8% menyatakan setuju, yaitu saya tidak perlu memerlukan bantuan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas (X₁) Koordinasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X1.1	31,2667	41,995	,799	,971
Pernyataan_X1.2	31,4000	38,524	,891	,966
Pernyataan_X1.3	31,5667	37,357	,883	,967
Pernyataan_X1.4	31,4667	37,361	,925	,965
Pernyataan_X1.5	31,4000	40,593	,894	,967
Pernyataan_X1.6	31,5000	36,672	,898	,966
Pernyataan_X1.7	31,5333	37,016	,889	,967
Pernyataan_X1.8	31,4333	36,392	,917	,966
Pernyataan_X1.9	31,3667	41,344	,922	,968

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel koordinasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Uji Validitas (X₂) Evaluasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X2.1	34,7667	60,599	,929	,965
Pernyataan_X2.2	34,7000	62,769	,873	,968
Pernyataan_X2.3	34,7333	60,892	,958	,965
Pernyataan_X2.4	34,7000	62,769	,916	,966
Pernyataan_X2.5	34,7333	62,409	,847	,968
Pernyataan_X2.6	34,7333	60,892	,886	,967
Pernyataan_X2.7	34,8667	62,671	,709	,974
Pernyataan_X2.8	34,7667	63,013	,793	,970
Pernyataan_X2.9	34,7333	63,444	,847	,969
Pernyataan_X2.10	34,6667	61,264	,923	,966

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel evaluasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Uji Validitas (X₃) Pelatihan SDM

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X3.1	27,7333	64,961	,766	,969
Pernyataan_X3.2	27,7000	66,010	,795	,968
Pernyataan_X3.3	28,0333	62,102	,879	,964
Pernyataan_X3.4	28,0000	60,828	,875	,964
Pernyataan_X3.5	27,9333	61,513	,904	,963
Pernyataan_X3.6	27,8000	60,579	,931	,962
Pernyataan_X3.7	27,8667	62,120	,836	,966
Pernyataan_X3.8	27,7667	63,013	,894	,964
Pernyataan_X3.9	27,8333	61,799	,910	,963

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel pelatihan SDM dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_Y.1	37,6667	10,092	,714	,839
Pernyataan_Y.2	37,5667	9,909	,694	,841
Pernyataan_Y.3	37,7000	11,528	,603	,852
Pernyataan_Y.4	37,6333	11,826	,410	,863
Pernyataan_Y.5	37,7333	12,271	,564	,859
Pernyataan_Y.6	37,3667	11,137	,433	,865
Pernyataan_Y.7	37,8333	11,592	,451	,861
Pernyataan_Y.8	37,7333	10,133	,771	,834
Pernyataan_Y.9	37,7000	9,734	,767	,833
Pernyataan_Y.10	37,2667	11,444	,477	,859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas (X₁) Koordinasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,971 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel koordinasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas (X₂) Evaluasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,971 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel evaluasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas (X₃) Pelatihan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,968 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pelatihan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghozali (2013:105) mengenai uji asumsi klasik adalah untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multiple Linier Regression* sebagai alat dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan konsep yang berpedoman kepada Imam Ghozali (2013) maka penulis akan melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat yang diajukan pada pedoman tersebut.

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:160) mengenai uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu

(residual) memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias.

Berdasarkan konsep yang diajukan oleh Imam Ghozali (2013) maka dalam pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Adapun pengambilan keputusan pada pengujian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

Asymp. Sig < 0.05 = Distribusi Tidak Normal

Asymp. Sig > 0.05 = Distribusi Normal

Adapun cara untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika ada (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas data digunakan untuk memenuhi asumsi dilakukannya analisis regresi yang akan melakukan penaksiran sekaligus pengujian, dimana untuk kepentingan ini variabel yang bersifat *random* harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas cukup dilakukan hanya terhadap variabel dependen saja, dikarenakan hanya variabel dependen yang memiliki sifat *random*. Jika sejumlah besar variabel *random* yang didistribusikan seIndependensia independen dan identik, maka dengan beberapa pengecualian, distribusi jumlahnya cenderung ke distribusi normal bila banyaknya variabel seperti itu meningkat tak terbatas

(Gujarati, N. Damodar, alih bahasa Sumarno Zain, 2013:66). Dengan dasar ini, maka pengujian normalitas data hanya dilakukan terhadap variabel dependen saja, yang dalam penelitian ini adalah variabel Y.

Dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17 Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

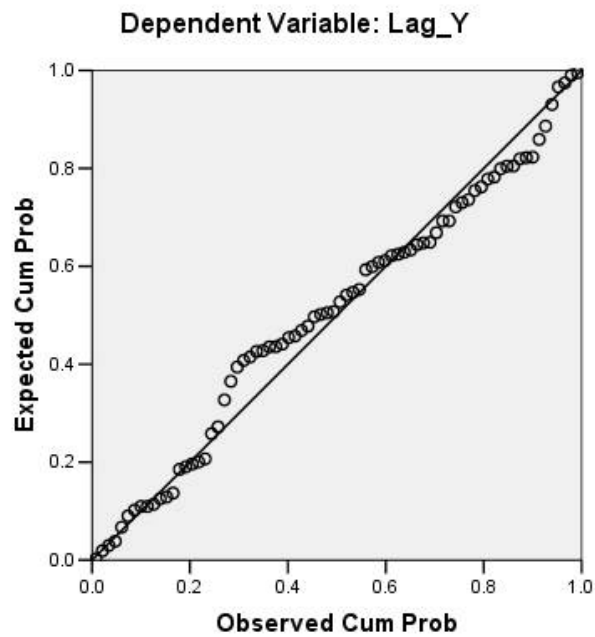
		Lag_Y
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,2640
	Std. Deviation	5,48372
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,879
Asymp. Sig. (2-tailed)		,423

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Kolmogrof Smirnov* sebesar 1,304 dan nilai sig = 0,423. Dikarenakan nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dependen berdistribusi normal. Jika disajikan dalam gambar plot berikut hasil yang diperoleh.



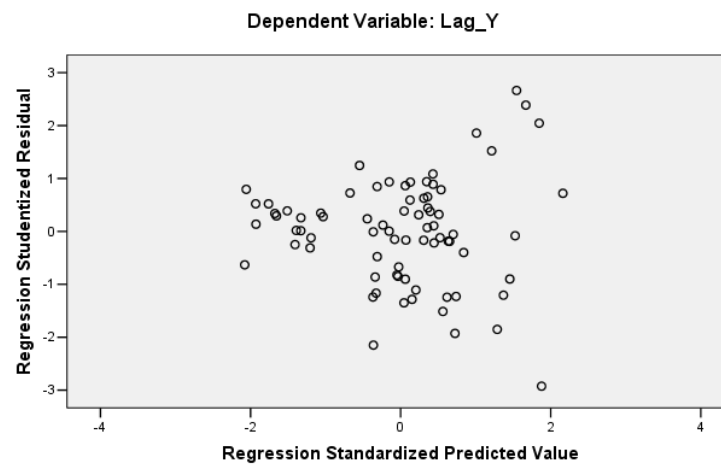
Gambar 4.2
Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (data berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada. Dalam penelitian ini uji heteroskodesitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai

prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dengan menggunakan *Software SPSS 16.0 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dasar analisa uji Heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

c. Uji Autokorelasi

Secara harfiah autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain yang berlainan waktu. Dalam kaitannya dengan asumsi metode kuadrat terkecil (OLS), autokorelasi merupakan korelasi antara satu residual dengan residual yang lain. Sedangkan satu asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual yang lain.

Pengujian hipotesis:

Tabel 4.18
Pengujian Hipotesis Autokorelasi

Kesimpulan	Daerah Pengujian
Terdapat autokorelasi positif	$d < d_L$
Ragu-ragu	$d_L < d < d_U$
Tidak terdapat autokorelasi	$d_U < d < 4-d_U$
Ragu-ragu	$4-d_U < d < 4-d_L$
Terdapat autokorelasi negatif	$4-d_L < d$

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for windows*, diperoleh nilai statistik $d = 1,893$.

Model Summary^b

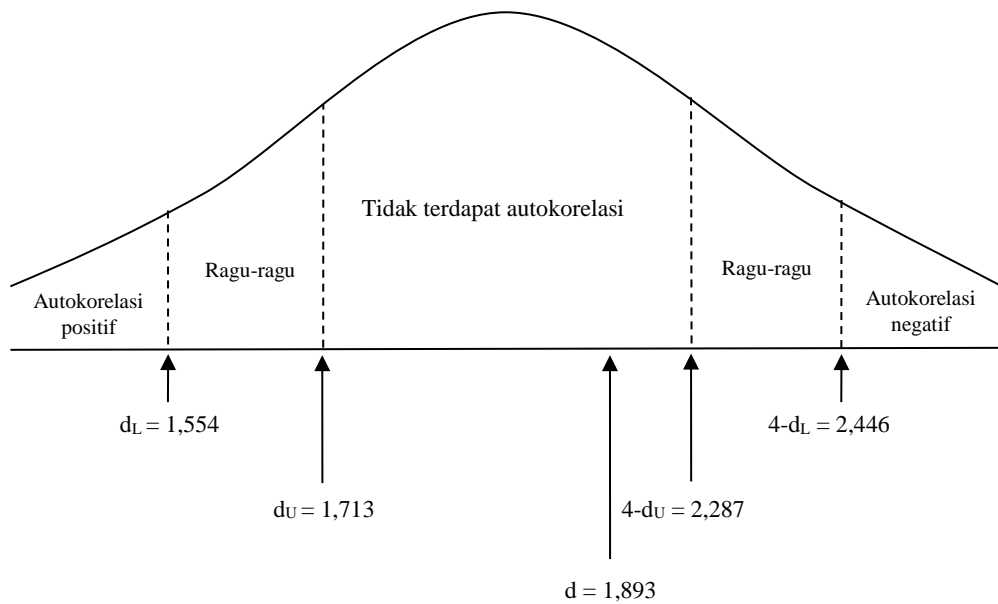
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,905 ^a	,819	,811	2,39810	1,893

a. Predictors: (Constant), Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel di atas diperoleh nilai d sebesar 1,893. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada tabel *Durbin-Watson*. Untuk $\alpha = 0.05$, $k = 3$ dan $n = 78$, diperoleh $d_L = 1,554$ dan $d_U = 1,713$. Dikarenakan nilai d berada pada wilayah kriteria $1,713 < d < 2,287$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terdapat autokorelasi dalam data. Jika ditampilkan dalam gambar kurva pengujian autokorelasi maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.4
Kurva Pengujian Hipotesis Autokorelasi
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas

lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, 2011: 57).

Dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows*, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut.

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,593	,781		7,157	,000		
	Lag_X1	,280	,095	,401	2,961	,004	,137	7,300
	Lag_X2	,195	,079	,329	2,467	,016	,141	7,069
	Lag_X3	,167	,054	,234	3,112	,003	,444	2,252

a. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 7,300 untuk X_1 , 7,069 untuk X_2 dan 2,252 untuk X_3 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa data antara variabel bebas Koordinasi (X_1), Evaluasi Kerja (X_2) dan Pelatihan SDM (X_3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4. Regresi Linier Berganda

Pengaruh Koordinasi (X_1), Evaluasi Kerja (X_2) dan Pelatihan SDM (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Koordinasi

X₂ = Evaluasi Kerja

X₃ = Pelatihan SDM

b₀ = intersep

b₁, ... b₃ = koefisien regresi

Dengan menggunakan *Software SPSS 16.0 for Windows* diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.20 Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,593	,781		7,157	,000
	Lag_X1	,280	,095	,401	2,961	,004
	Lag_X2	,195	,079	,329	2,467	,016
	Lag_X3	,167	,054	,234	3,112	,003

a. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari *output* di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,593 + 0,280 X_1 + 0,195 X_2 + 0,167 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,593. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya atau Koordinasi (X₁), Evaluasi Kerja (X₂) dan Pelatihan SDM (X₃) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 5,593.

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Koordinasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Koordinasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,280 mengandung arti untuk setiap penambahan Koordinasi (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,280.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (Evaluasi Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Evaluasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,195 mengandung arti untuk setiap penambahan Evaluasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,195.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 (Pelatihan SDM) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan SDM (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,167 mengandung arti untuk setiap penambahan Pelatihan SDM (X_3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,167.

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel X (Koordinasi, Evaluasi Kerja dan Pelatihan SDM) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

secara keseluruhan, maka kita akan mengujinya dengan penggunaan statistik Uji F. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji signifikan dengan taraf 5% (Sumber Sugiono, 2014:190).

Hipotesis :

H_o : $b_1, b_2 = 0$, berarti antara X_1 (Koordinasi), X_2 (Evaluasi Kerja) dan X_3 (Pelatihan SDM) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 (Koordinasi), X_2 (Evaluasi Kerja) dan X_3 (Pelatihan SDM) terhadap Kinerja Karyawan.

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
 k = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah anggota sampel

$$F_{hitung} = \frac{1870,713 / 3}{414,064 / \{78 - (3 + 1)\}} = 108,430$$

Ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_o ditolak (signifikan)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima (tidak signifikan)

Dimana $F_{tabel} = F_{(0,05 ; 3 ; 74)} = 2,728$

Dari hasil perhitungan diatas dengan menggunakan *Software SPSS 16.0 for Windows*, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**ANOVA^b**

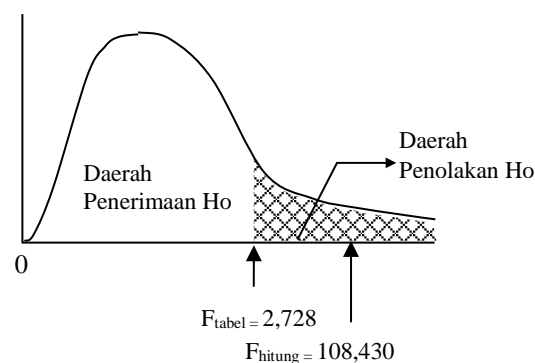
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1870,713	3	623,571	108,430	,000 ^a
	Residual	414,064	72	5,751		
	Total	2284,777	75			

a. Predictors: (Constant), Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa F hitung sebesar 108,430 lebih kecil dari F tabel 2,728 Maka Ho ditolak dan Ha diterima, ini berarti antara X_1 (Koordinasi), X_2 (Evaluasi Kerja) dan X_3 (Pelatihan SDM) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas diatas mempengaruhi variabel Y secara signifikan. Jika disajikan dalam kurva Uji F maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.5 Kurva Uji-F**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

b. Uji - t

Untuk mengetahui apakah variabel X_1 (Koordinasi), X_2 (Evaluasi Kerja) dan X_3 (Pelatihan SDM) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara individu dalam hal ini kita menggunakan statistik uji-t. Dengan

melihat tingkat signifikan yang ada di tabel SPSS dengan taraf kesalahan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan signifikan.

Kriteria Pengujian:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka tolak hipotesis

Dari kriteria pengujian diatas dengan menggunakan *Software SPSS 16.0 for Windows*, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,593	,781		7,157	,000
	Lag_X1	,280	,095	,401	2,961	,004
	Lag_X2	,195	,079	,329	2,467	,016
	Lag_X3	,167	,054	,234	3,112	,003

a. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

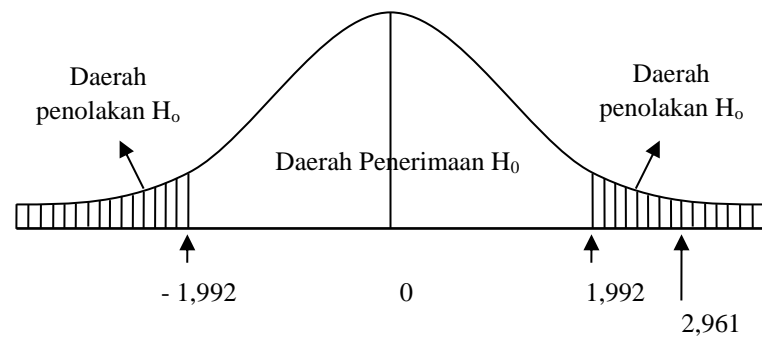
Untuk variabel X_1 diperoleh $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 diterima

Untuk variabel X_2 diperoleh $t_{hitung} = 2,467 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 diterima

Untuk variabel X_3 diperoleh $t_{hitung} = 3,112 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 diterima

Dari uji hipotesis individu diatas dengan statistik uji t, maka kita mempercayai 95% bahwa variabel X_1 (Koordinasi), X_2 (Evaluasi Kerja) dan X_3 (Pelatihan SDM), memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) karena t_{hitung} ke dua variabel tersebut lebih besar dari t_{tabel} .

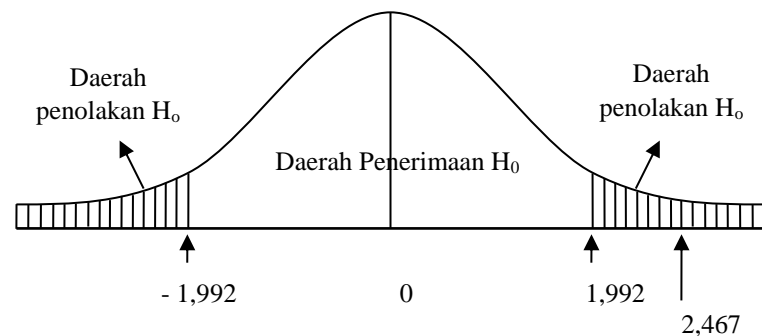
1. Nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,961 dan t_{tabel} 1,992 dengan mengambil tingkat signifikan berdasarkan tabel SPSS adalah 0,001 berdasarkan hasil analisis tersebut maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 (Koordinasi) terhadap Kinerja Karyawan. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6 Kurva Uji-t Variabel Koordinasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

2. Nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar 2,467 dan t_{tabel} 1,992 dengan mengambil tingkat signifikan berdasarkan tabel SPSS adalah 0,001 berdasarkan hasil analisis tersebut maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 (Evaluasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

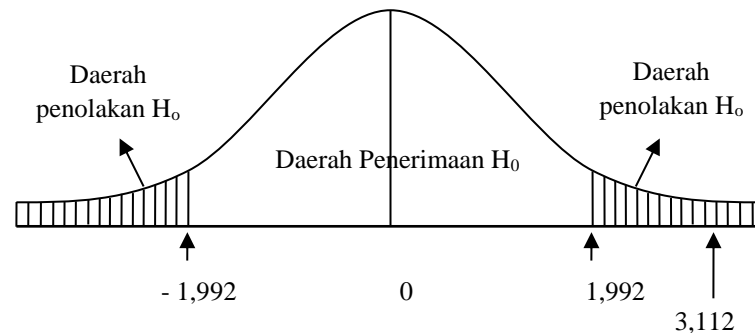


Gambar 4.7 Kurva Uji-t Variabel Evaluasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

3. Nilai t_{hitung} untuk X_3 sebesar 3,112 dan t_{tabel} 1,992 dengan mengambil tingkat signifikan berdasarkan tabel SPSS adalah 0,001 berdasarkan hasil analisis tersebut maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X_3

(Pelatihan SDM) terhadap Kinerja Karyawan. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8 Kurva Uji-t Variabel Pelatihan SDM

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi berganda

Dari perhitungan diatas dengan menggunakan *Software SPSS 16.0 for Windows*, maka nilai hubungan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,811	2,39810

a. Predictors: (Constant), Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel diatas maka nilai koefisien determinasi:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,905)^2 \times 100\% = 81,9\%$$

Dari perhitungan analisis koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa variabel X (Koordinasi, Evaluasi Kerja dan Pelatihan SDM) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 81,9% sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis (tidak diteliti). Untuk mengetahui nilai pengaruh masing-masing subvariabel maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,593	,781		7,157	,000			
	Lag_X1	,280	,095	,401	2,961	,004	,878	,329	,149
	Lag_X2	,195	,079	,329	2,467	,016	,870	,279	,124
	Lag_X3	,167	,054	,234	3,112	,003	,769	,344	,156

a. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X₁ (Koordinasi), X₂ (Evaluasi Kerja) dan X₃ (Pelatihan SDM) terhadap Y, maka dapat di cari dengan cara

mengalikan nilai koefisien beta dikali dengan nilai zero order. Berikut nilai perhitungannya:

$$\begin{aligned} X1 &= 0,401 \times 0,878 = 0,352 \times 100\% = 35,24\% \\ X2 &= 0,329 \times 0,870 = 0,286 \times 100\% = 28,63\% \\ X3 &= 0,234 \times 0,769 = 0,180 \times 100\% = 18,00\% \end{aligned}$$

Dari hasil uji individu diatas diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel X_1 (Koordinasi) yakni sebesar 35,24%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Koordinasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} untuk X_1 (Koordinasi) sebesar 2,961 dengan signifikan 0,004. Berdasarkan Hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel koordinasi (X_1) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan koordinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,280 satuan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel koordinasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan. Semakin baik koordinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Meilia Tarigan (2013) yang berjudul pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t

yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} untuk X_2 (Evaluasi Kerja) sebesar 2,467 dengan signifikan 0,016. Berdasarkan Hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi Kerja (X_2) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan evaluasi kerja yang dilakukan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,195 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Sudiarto (2014) yang berjudul Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah Solo yang menyatakan bahwa evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} untuk X_3 (Pelatihan Sumber Daya Manusia) sebesar 3,112 dengan signifikan 0,003 Berdasarkan Hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X_3) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang wilayah Medan akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,167 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita (2010) yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa

Yogyakarta (BPAD DIY) yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Koordinasi, Evaluasi Kerja , dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikasinya ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (koordinasi kerja, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan koordinasi, evaluasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia akan menyebabkan meningkatnya kinerjakaryawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Wilayah Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel koordinasi (X_1) sebesar 2,961 dan nilai t_{tabel} 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,961 > 1,992$) dan nilai sig ($0,004 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari koordinasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,280 yang berarti setiap ada peningkatan koordinasi (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) secara bersamaan sebesar 0,280 satuan.
2. Secara parsial evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel evaluasi kerja (X_2) sebesar 2,467 dan nilai t_{tabel} 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 1,992$) dan nilai sig ($0,016 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,195 yang berarti setiap ada peningkatan evaluasi kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) secara bersamaan sebesar 0,195 satuan.

3. Secara parsial pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pelatihan sumber daya manusia (X_3) sebesar 3,112 dan nilai t_{tabel} 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,112 > 1,992$) dan nilai sig ($0,003 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,167 yang berarti setiap ada peningkatan pelatihan sumber daya manusia (X_3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) secara bersamaan sebesar 0,167 satuan.
4. Nilai R sebesar 0,905 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Koordinasi, Evaluasi Kerja dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, Selanjutnya saran yang diberikan baik untuk kepentingan pribadi maupun studi selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan koordinasi terhadap karyawan yaitu dengan cara melakukan pendelegasian wewenang dengan tepat yaitu mengedukasi karyawan tentang target pekerjaan dengan jelas sehingga karyawan mengetahui perencanaan kerja yang disampaikan sesuai dengan rencana kegiatan melalui penyampaian informasi yang jelas dan pengkomunikasian yang tepat. Sehingga dapat memotivasi karyawan dan bertanggung jawab dengan kinerja yang belum maksimal agar berjalan secara efektif dan efisien serta objektif dan berkesinambungan.
2. Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan menjadi lebih baik yaitu dengan cara mengadakan evaluasi kerja sebanyak dua kali didalam satu tahun. Sehingga karyawan dapat lebih memahami nilai-nilai perusahaan serta atasan harus konsistensi dalam menilai kinerja setiap karyawan dan penilaian dilakukan secara objektif melalui perhatian dan arahan terhadap permasalahan kerja maupun hasil kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan agar lebih memberikan program pelatihan sumber daya manusia yang lebih merata kepada semua karyawan sebanyak dua kali didalam satu tahun sesuai divisi dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan.

4. Setiap pimpinan harus lebih memperhatikan target pencapaian kinerja dari setiap karyawan yaitu dengan cara meningkatkan pengkoordinasian, evaluasi kerja dan pelatihan sumber daya manusia yang berkualitas karena target pencapaian kinerja yang akan menentukan besarnya hasil kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan sesuai visi dan misi yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amir, Mohamad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, Jusman. (2013). *Kapita Selekta Administrasi Negara & Kebijakan Publik*, Bandung: Puspaga
- Kencana, Inu. (2013). *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-hill.
- Mangkunegara. (2015) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2013) . *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu. (2014). *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Jakarta : Bineka Aksara
- Noe, et al. (2013). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*. (USA : Mc. Graw Hill).
- Puji, Indah Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta : Andi Offset
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2015). *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P.(2013). *Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia*
- Rusiadi, et al. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, konsep, kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama. Medan : USU Press*
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN*
- Sudarwan, Danim.(2014). *Visi Baru Manajemen Sekolah. Jakarta : Bineka Aksara*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta*
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.*
- Surya, Dharma. (2012). *Manajemen Kinerja. Yogyakarta : Pustaka Pelajar*
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta : Kencana Prenada Media Group*
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & manajemen. Bandung: Alfabeta*

Jurnal :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59*
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.*
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. JEpa, 4(2), 119-132.*
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. *Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.*
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. KnE Social Sciences, 388-401.*

- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Julius, Pramono. (2013). "Koordinasi dan Evaluasi Pelatihan Karyawan Human Resources Learning Center pada PT. Agung Podomoro Land, TBK", Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Reb, Jochen. (2010). "Evaluating Dynamic Performance : The Influence of Salient Gestalt Characteristics of Performance Ratings", Journal. Singapore Management University.
- Rezita, Riza. (2010). "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)", *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.