



**ANALISIS PELATIHAN DAN KREATIVITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
BAPPEDA KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh :

HELMA MAYANG SARI
NPM 1415310401

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, disingkat BAPPEDA adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Masalah dalam penelitian ini, bahwa pelatihan pegawai belum optimal dan kreativitas pegawai belum maksimal. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan kuisioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 60 responden melalui bantuan program Statitical Product Service Solution (SPPS) Versi 16.00. Dari hasil penelitian uji F atau secara serempak/simultant variabel independent pelatihan dan kreativitas berpengaruh secara serempak (simultant) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Binjai. Hasil uji parsial masing-masing variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *Adjusted R Square* 0,808% yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,8% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan dan kreativitas, sedangkan sisanya adalah (100% - 80,8% = 19,2%) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model.

Kata Kunci : Pelatihan, Kreativitas, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Regional Development Planning Agency, abbreviated as BAPPEDA, is a regional technical institution in the field of regional development research and planning led by a head of agency under and responsible to the Governor / Regent / Mayor through the Regional Secretary. The problem in this study is whether it has a simultaneous and partial effect on training and creativity on the performance of Binjai City BAPPEDA employees. The data collection technique of this study was conducted by questionnaire by distributing a list of questions to respondents as much as 60 respondents through the assistance of the Statistic Product Service Solution (SPSS) version 16.00. From the results of the F test or simultant independent variables training and creativity simultant on the performance of Binjai City BAPPEDA employees. The partial test results of each training variable have a significant effect on performance and creativity, not significant effect on employee performance while Adjusted R Square is 0.808% which can be called the coefficient of determination which in this case means 80.8% of performance can be obtained and explained by training and creativity. while the rest are (100% - 80.8% = 19.2%) explained by the influence of other factors or variables outside the model..

Key Word : Training, Creativity, and Employee Performance

Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
G. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Pelatihan.....	9
a. Pengertian Pelatihan.....	9
b. Tujuan Pelatihan.....	10
c. Teknik Pelatihan Kerja.....	11
d. Manfaat Pelatihan.....	13
e. Jenis Pelatihan	16
f. Indikator Pelatihan	17
2. Kreativitas	18
a. Pengertian Kreativitas	18
b. Ciri-Ciri Kreativitas.....	21
c. Faktor-Faktor Kreativitas	23
d. Dimensi Kreativitas.....	25
e. Indikator Kreativitas.....	26

3.	Kinerja.....	26
a.	Pengertian Kinerja.....	26
b.	Karakteristik Kinerja Pegawai.....	27
c.	Faktor-Faktor Kinerja Pegawai.....	28
d.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
e.	Indikator Kinerja.....	29
B.	Penelitian Terdahulu	30
C.	Kerangka Konseptual	32
D.	Hipotesis.....	34

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian.....	35
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C.	Populasi dan sampel.....	36
D.	Variabel Penelitian dan Devinisi Oprasional	37
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
F.	Jenis dan Sumber Penelitian	42
G.	Uji Kualitas Data.....	42
H.	Uji Asumsi Klasik	43
I.	Analisis Linier Berganda	45
J.	Uji Hipotesis	46
K.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	49
1.	Sejarah Singkat BAPPEDA Kota Binjai	50
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	51
3.	Makna Logo BAPPEDA Kota Binjai.....	51
4.	Stuktur Organisasi	52
5.	Pembagian Tugas	53
6.	Karakteristik Responden	63
7.	Analisis Deskriptif.....	66
8.	Uji Kualitas Data	83
a.	Uji Validitas	83
b.	Uji Reliabilitas.....	84
9.	Uji Asumsi Klasik	86
a.	Uji Normalitas	86
b.	Uji Multikolinearitas	87
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	87
8.	Analisis Linier Berganda.....	88
9.	Uji Hipotesis.....	89
a.	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	90

b. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	90
10. Uji Koefisien Determinasi	91
B. Pembahasan Penelitian	
1. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Kinerja Badan Kepegawaian Negara Regional IV Medan.....	92
2. Pengaruh Pengambilan Keputusan Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Negara IV Medan.....	93
3. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian dan Pengambilan Keputusan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Negara Regional IV Medan.....	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.5 Pernyataan X1.1 Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan	66
Tabel 4.6 Pernyataan X1.2 Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.....	67
Tabel 4.7 Pernyataan X1.3 tingkat ketetapan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.....	68
Tabel 4.8 Pernyataan X1.4 metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.....	68
Tabel 4.9 Pernyataan X1.5 pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	69
Tabel 4.10 Pernyataan X1.6 Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	69
Tabel 4.11 Pernyataan X1.7 instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	70
Tabel 4.12 Pernyataan X1.8 Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	70
Tabel 4.13 Pernyataan X1.9 pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih giat lagi	70
Tabel 4.14 Pernyataan X1.10 Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik	71
Tabel 4.15 Pernyataan X1.11 Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan baik	71

Tabel 4.16	Pernyataan X2.1 Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kreativitas yang dimiliki.....	72
Tabel 4.17	Pernyataan X2.2 Saya memahami tugas yang diberikan serta mempunyai arti penting bagi kelangsungan perusahaan dimasa depan.....	73
Tabel 4.18	Pernyataan X2.3 Saya melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang sangat baik.....	73
Tabel 4.19	Pernyataan X2.4 Saya melakukan kemampuan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dalam suatu pekerjaan.....	74
Tabel 4.20	Pernyataan X2.5 Saya membutuhkan banyak keterampilan dengan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.....	74
Tabel 4.21	Pernyataan X2.6 Saya melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan dengan kemampuan yang diberikan oleh perusahaan dngan baik.....	75
Tabel 4.22	Pernyataan X2.7 Perusahaan mempunyai sistem tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.....	75
Tabel 4.23	Pernyataan X2.8 Saya memiliki pengetahuan tentang pkerjaan yang dilakukan.....	76
Tabel 4.24	Pernyataan X2.9 Saya mmiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	77
Tabel 4.25	Pernyataan X2.10 Saya memahami prosedur yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	77
Tabel 4.26	Pernyataan X2.11 Saya mendapatkan pengakuan atas ide yang dihasilkan.....	78
Tabel 4.27	Pernyataan Y1.1 Para karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi terhadap kinerja.....	79
Tabel 4.28	Pernyataan Y1.2 Kualitas kerja yang ada di perusahaan sudah memadai.....	79
Tabel 4.29	Pernyataan Y1.3 Para karyawan memiliki waktu yang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.....	80

Tabel 4.30	Pernyataan Y1.4 Para karyawan memiliki tugas yang terlalu menantang sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu.....	80
Tabel 4.31	Pernyataan Y1.5 Para karyawan berusaha untuk berinisiatif terhadap perusahaan.....	81
Tabel 4.32	Pernyataan Y1.6 Para karyawan memiliki inisiatif terhadap pekerjaannya.....	81
Tabel 4.33	Pernyataan Y1.7 Perusahaan memiliki karyawan yang menjalin hubungan komunikasi dengan rekan kerja yang terjalin baik.....	82
Tabel 4.34	Pernyataan Y1.8 Para karyawan saling berkomunikasi yang baik sehingga karyawan di perusahaan terasa nyaman.....	82
Tabel 4.35	Uji Validitas	83
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.37	Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4.38	Analisis Linier Berganda	88
Tabel 4.39	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	90
Tabel 4.40	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)	91
Tabel 4.41	Hasil Uji Determinan (R^2).....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Logo BAPEDA Kota BINJAI.....	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BAPPEDA Kota Binjai	52
Gambar 4.3 Kurva Histogram Normalitas	85
Gambar 4.4 Grafik Normal <i>P-P Plot of Regression Standarized Residual</i>	86
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas	87

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Binjai”**.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE, MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita S.H M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar S.E, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
4. Bapak Drs. Manuntun Pakpahan MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat S.E, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda Ibrahim SE dan Ibunda Nasrah Yunara serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada Kepala Bappeda Kota Binjai yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh pegawai yang telah membantu selama penelitian.

Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Januari 2019
Penulis

Helma Mayang Sari

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam berbagai industri merupakan bagian yang tidak bisa dihilangkan. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industry tersebut salah satunya sumber daya manusia. Tumbuh lebih baik, bahkan bisa memenangkan persaingan adalah hal utama yang menjadi tujuan utama organisasi. Namun demikian, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Posisi SDM yang cukup penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia salah satu faktor pendukung keberhasilan juga tidak bisa optimal jika sumber daya manusia tersebut tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Hal itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi. Dengan demikian perlu adanya pelatihan untuk mendukung kinerja sumber daya manusia tersebut agar kinerja pegawai menjadi baik seperti yang diharapkan. Hal ini juga disinggung oleh (Mangkunegara, 2010) bahwa pelatihan

SDM menjadi suatu keniscayaan organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin pegawai akan berhasil. Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Andrew dalam Suwatno (2011:117), pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Wayne dalam Suwatno (2011:117) “pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social dari karyawan itu”. Pelatihan bagi karyawan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga karyawan akan tepat sasaran sesuai dengan yang dikerjakannya dan jika karyawan mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Namun pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi pegawai dan tentunya untuk perusahaan.

Setelah pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan perlu adanya kreativitas bagi pegawai untuk mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya kreativitas agar pegawai untuk mengerahkan seluruh potensinya.

Pekerjaan dapat lebih cepat dan dapat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika di dukung oleh peran serta seseorang pimpinan. Peranan kreativitas adalah agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas yang lebih baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Pengukuran kreativitas menurut Lee dan Tan (2012), yaitu keahlian berfikir kreatif, keterampilan, dan motivasi. Sedangkan menurut Putri (2012), yaitu keahlian, kemampuan berfikir, dan motivasi. Adanya pegawai yang kreatif sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai karena tanpa adanya perubahan-perubahan yang dilakukan, organisasi tidak akan berkembang.

Menurut Suwatno (2011: 196) “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Kemudian menurut Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2011) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan tepat waktu. Terdapat tujuh dimensi kinerja karyawan yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa (Sedarmayanti, 2014)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas yang baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Daerah Binjai. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda memberikan kinerja optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi Bappeda kota Binjai adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah kota Binjai.

Kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kota Binjai masih kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari cara berfikir kreatif pegawai pada kantor Bappeda Kota Binjai, dimana kurangnya kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Kemudian kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan pegawai tersebut yang seharusnya dikerjakan tanpa harus disuruh. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin, Misalnya saat jam istirahat telah habis namun masih terdapat karyawan yang belum masuk kantor sedangkan pekerjaan sudah menumpuk dan ada pula tamu yang akan melakukan konsultasi dengan karyawan tersebut sehingga tamu tersebut harus

menunggu terlalu lama karena tidak adanya atasan maupun rekan kerja yang menegur ke tidak disiplin karyawan tersebut. Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Kantor Bappeda Kota Binjai karena kurangnya pelatihan dan kreativitas kerja bagi pegawai.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan dan kreativitas diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan hasil pekerjaan yang berkualitas. Dari Uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Analisis Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BAPPEDA KOTA BINJAI”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang akan penulis paparkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan belum dioptimalkan, masih banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan pelatihan untuk mengembangkan keterampilannya.
- b. Kreativitas pegawai belum maksimal ditinjau dari hasil kerjanya.
- c. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan pegawai tersebut yang seharusnya dikerjakan tanpa harus disuruh

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang digunakan

yaitu Pelatihan, Kreativitas, dan Kinerja. Penelitian menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada pegawai pada kantor Bappeda Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Binjai ?
- b. Apakah ada pengaruh kreativitas secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Binjai ?
- c. Apakah ada pengaruh pengaruh pelatihan dan kreativitas secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Binjai ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Untuk menganalisis pelatihan terhadap kinerja pada kantor Bappeda Kota Binjai
- b. Untuk menganalisis kreativitas terhadap kinerja pada kantor Bappeda Kota Binjai.
- c. Untuk menganalisis pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pada kantor Bappeda Kota Binjai

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pelatihan dan kretivitas terhadap kinerja kantor Bappeda Kota Binjai

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja

c. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumberdaya manusia

d. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat membrikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama..

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rosyid Risya Ashary (2012) dengan judul “Pengaruh Tingkat Kreativitas dan Kepercayaan Kepada Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Sedangkan Penelitian Ini

Berjudul “Analisis Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai”.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Tingkat Kreativitas dan Kepercayaan Kepada Rekan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Pelatihan dan Kreativitas, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.
2. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
3. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di Kerajinan Tembaga PT. Bakiku Surakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Bappeda Kota Binjai.
4. Populasi dan Sampel : Populasi dan sampel penelitian terdahulu berjumlah 37 pegawai di Kerajinan Tembaga PT. Bakiku Surakarta sedangkan penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 60 responden di Kantor Bappeda Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat Rivai (2011:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya..

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2011:55) pelatihan merupakan proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap pegawai yang diperlukan dalam mencapai kinerja pegawai.

Beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha yang terencana untuk pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

c. Teknik Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2010), metode atau teknik yang digunakan dalam pelatihan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) *On The Job Training*

On the job training atau disebut juga pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pegawai ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman. Berbagai macam teknik *On the job training* yang biasa digunakan adalah :

a) Rotasi Jabatan

Memberikan kepada pegawai pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial

b) Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para pegawai tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka masing-masing

c) Magang

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*

d) Latihan

Latihan sama dengan magang, karena latihan berusaha memberikan contoh bagi peserta. Latihan ditangani oleh

supervisor atau manajer dan bukan departemen SDM. Kadang-kadang manajer atau profesional lain berminat dan berperan sebagai mentor, memberikan keterampilan dan nasihat dalam karier

2) *Off The Job Training*

a) Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah. Televisi, film, slide dan film pendek sama dengan ceramah. Pertumbuhan video didukung oleh penggunaan satelit untuk membawa pelajaran kepada tempat kerja, terutama dalam bidang rekayasa dan teknik lainnya.

b) Pelatihan Vestibule

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *Vestibule*. Wilayah atau *Vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

c) Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Idealnya pekerja harus dapat melihat diri mereka sebagaimana orang lain melihat mereka. Pengalaman

ini menciptakan empati dan toleransi lebih besar terhadap perbedaan individual dan karenanya cara ini cocok untuk pelatihan keanekaragaman yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja. Teknik ini juga digunakan untuk mengubah sikap, misalnya untuk meningkatkan pemahaman rasial. Juga membantu mengembangkan keterampilan interpersonal.

d) Studi Kasus

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dan suatu permasalahan riil yang dihadapi perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

d. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan,

pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki sumber daya manusia
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h. Membantu pengembangan perusahaan
 - i. Belajar dari peserta

- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
 - l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - m. Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
 - o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
 - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
 - e. Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - f. Membuat kebijakan perusahaan , aturan dan regulasi
 - g. Meningkatkan kualitas moral
 - h. Membangun kohesivitas dalam kelompok

- i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

e) Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan didalam organisasi yaitu :

1) Pelatihan Keahlian (*skill training*)

Pelatihan keahlian atau *skill training* merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program *skill training* relatif sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.

2) Pelatihan Ulang (*retraining*)

Pelatihan ulang atau *retraining* yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini, karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross functional training*)

Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan Tim (*Team Training*)

Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari

sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan Kreativitas (*creativity training*)

Pelatihan kreativitas atau *creativity training* yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun organisasi/instansi yang lebih baik.

f) Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2011:46), diantaranya:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentudan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memilikisemangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak

dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Dalam sudut pandang apapun kreativitas akan sangat terasa dalam kehidupan kita sehari-hari. Terlebih jika seseorang tengah berada dalam suatu masalah. Dalam sebuah permasalahan seseorang pasti akan berfikir bagaimana cara yang harus dilakukan untuk menghadapinya. Kemampuan berfikir itulah yang akan dikembangkan menjadi daya kreatif seseorang.

Daya kreatif itu akan secara spontan akan muncul dari dalam diri seseorang yang bukan merupakan pemikiran dari orang lain. Kreativitas adalah sifat pribadi individu (bukan merupakan sifat sosial yang dihayati masyarakat) yang terlihat pada sikap yang muncul dari ide – ide baru. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk mengkreasi sesuatu yang baru, baik berupa pendapat maupun hasil nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Dalam Munandar (2012: 47) berpendapat tentang pengertian dan definisi kreativitas menjadi beberapa rumusan sebagai berikut:

- 1) kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki anak untuk berinovasi membuat kombinasi baru, berdasarkan data yang dimiliki, informasi-informasi atau unsur-unsur yang ada.
- 2) Kreativitas (berfikir kreatif atau berfikir divergen) adalah kemampuan seseorang berdasarkan data atau informasi yang tersedia dan dapat menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, yang penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatan dan keragaman jawaban.
- 3) Kreativitas dapat diasumsikan sebagai kemampuan seseorang yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, fleksibilitas dan originalitas dalam berfikir, serta kemampuan untuk mengolaborasi (mengembangkan, memperinci, memperkaya) suatu gagasan.

Beberapa ahli pendapat berfikir kreatif adalah sebuah kebiasaan yang harus dilatih dengan memerhatikan intuisi, menghidupkan imajinasi, mengungkapkan keinginan-keinginan baru, membuka sudut pandang yang

menakjubkan, dan membangkitkan ide-ide yang tidak terduga.

Menurut Utami Munandar (2012: 20) pada definisi pribadi kreativitas adalah :

“Creative action is imposing of one’s own whole personality on the environment in an unique and characteristic way. Tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya.”

Menurut Munandar (2012: 31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah terhadap kinerja pegawai, yang merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis)

Menurut Elaine B. Johnson dalam Bunthas (2012: 23) berfikir kreatif membutuhkan ketekunan, disiplin diri dan perhatian penuh yang meliputi beberapa aktivitas mental, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Berani mengajukan pertanyaan.
- 2) Mempertimbangkan informasi baru dan ide yang tidak lazim dengan pikiran terbuka.
- 3) Membangun keterkaitan, khususnya di antara hal-hal yang berbeda.
- 4) Menghubung-hubungkan berbagai hal dengan bebas.
- 5) Menerapkan imajinasi pada setiap situasi untuk menghasilkan hal baru dan berbeda.
- 6) Mendengarkan intuisi.

Rogers dalam (Utami Munandar, 2012:34) berpendapat bahwa ada

tiga kondisi individu yang kreatif, yaitu :

- 1) Seseorang memiliki keterbukaan dalam pengalamannya.
- 2) Seseorang memiliki kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan kondisi pribadi dirinya sendiri (*internal locus of evaluation*), dan
- 3) Memupunyai kemampuan untuk bereksperimen, untuk mencoba – coba “bermain” dengan konsep-konsep.

Dari beberapa definisi diatas bahwa kreativitas adalah adalah kemampuan dan metode yang digunakan seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan masalah berupa gagasan, ide, karya-karya yang baru atau karya yang pernah ada kemudian diperbaharui, informasi dan unsur yang ada lainnya yang hasilnya dapat menggambarkan kelancaran, keluwesan, fleksibilitas dan originalitas dalam berfikir dan menyampaikan pendapat, serta kemampuan untuk menggabungkan (mengembangkan, memperinci, memperkaya) suatu gagasan.

b. Ciri – Ciri Kreativitas

Orang kreatif tentunya mempunyai ciri-ciri, menurut Haris (2012:39) orang kreatif mempunyai rasa ingin tahu, selalu mencari masalah, menyukai tantangan, optimis, menunda keputusan, senang bermain dengan imajinasi, melihat masalah seperti kesempatan, melihat masalah sebagai sesuatu yang menarik, masalah dapat diterima secara emosional, asumsinya hebat, gigih dan bekerja keras.

Menurut Oemar Hamalik (2012: 26) ciri-ciri kreatif adalah mengamati dan menilai dengan tepat apa yang diamatinya, melihat hal-hal seperti orang lain tetapi juga sebagai orang-orang lain yang tak

melakukannya, bebas dalam pengenalan dan menilainya dengan jelas, didorong terhadap nilai dan terhadap latihan untuk mengembangkan bakatnya, kapasitas otaknya lebih besar, kemampuan berfikir kognitif, cakrawala yang lebih kompleks, kontaknya lebih luas dengan dunia imajinas, kesadarannya lebih luas dan luwes, dan kebebasannya yang obyektif untuk mengembangkan potensi kreatifnya.

Pribadi yang kreatif cenderung mempunyai hasrat keingintahuan yang besar, bersikap terbuka terhadap pengalaman baru, panjang akal, keinginan untuk menemukan dan meneliti, cenderung lebih menyukai tugas yang berat dan sulit, cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan, memiliki dedikasi bergairah serta aktif dalam melaksanakan tugas, berfikir fleksibel, menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban yang lebih banyak, kemampuan membuat analisis dan sintesis, memiliki semangat bertanya serta meneliti, memiliki daya abstraksi yang cukup baik, dan memiliki latar belakang membaca yang luas.

Dalam Utami Munandar (2012:36), para pakar psikologi melakukan penelitian tentang kreativitas dan menghasilkan beberapa ciri – ciri pribadi kreatif, antara lain :

- 1) Mempunyai imajinasi yang tinggi
- 2) Mempunyai prakarsa
- 3) Mempunyai minat luas dalam segala hal
- 4) Pikiran yang mandiri
- 5) Sengang mencoba hal baru

- 6) Penuh energi
- 7) Mempunyai percaya diri yang tinggi
- 8) Berani mengambil resiko
- 9) Berani dalam pendirian dan keyakinan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri kreatif adalah pribadi yang mempunyai keberanian menghadapi tantangan, mampu berekspresi dan menyampaikan pendapat berdasarkan pengamatan yang dan penelitian serta berani mengungkapkan pendapat sesuatu yang baru.

c. Faktor-Faktor Kreativitas

Kreativitas tidak akan muncul dengan sendirinya, banyak faktor yang mempengaruhi kreativitas. Kreativitas pegawai dapat dipupuk dengan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung dengan aktivitas para pegawai. Kebiasaan yang mendorong pegawai untuk berfikir dan berkarya. Sebuah motivasi dari orang-orang sekitar akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kreativitas pegawai. Kreativitas pada dasarnya dimiliki oleh setiap orang meskipun dalam derajat dan bentuk yang berbeda. Seseorang yang mempunyai kreativitas harus mendapatkan arahan dan dorongan karena jika dibiarkan saja maka bakat tidak akan berkembang bahkan bisa terpendam dan bahkan bisa hilang.

Munandar (2012:35) menyebutkan bahwa perkembangan kreativitas dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor internal

Menurut Munandar faktor internal yaitu faktor yang berasal dari atau

terdapat pada diri individu yang bersangkutan. Faktor ini ini yang mempengaruhi cepat atau lambatnya perkembangan kreativitas seseorang. Agar potensi kreativitas dapat dimunculkan , namun diperlukan kekuatan-kekuatan pendorong dari luar yang didasari atas potensi dalam diri individu itu sendiri. Oleh karena itu daya kreatif dalam diri merupakan kemampuan dasar yang dimiliki dan harus dipupuk untuk perkembangannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu yang bersangkutan. Faktor-faktor ini antara lain meliputi keamanan dan kebebasan psikologis kelengkapan sarana dan kebebasan psikologis. Adanya penghargaan bagi orang yang kreatif akan sangat mendorong terhadap perkembangan kreativitas seseorang. Selain itu dorongan dari pihak tertentu untuk melakukan berbagai eksperimen dan kegiatan- kegiatan kreatif juga sangat membantu menciptakan daya kreatif seseorang.

Dalam bentuk lain adalah berupa penghargaan dan apresiasi. Menurut Rogers (dalam Utami Munandar, 2012:38) menyatakan kondisi lingkungan yang mendorong untuk terciptanya kreativitas yang konstruktif pada seseorang adalah lingkungan yang memberikan beberapa hal, yaitu:

1) Keamanan psikologis

Keamanan psikologis dapat terbentuk melalui 3 proses yang saling berhubungan, yaitu:

- a. Menerima individu sebagaimana adanya dengan segala kelebihan

dan keterbatasannya.

- b. Mengusahakan suasana yang didalamnya tidak terdapat evaluasi eksternal (atau sekurang-kurangnya tidak bersifat atau mempunyai efek mengancam).
- c. Memberikan pengertian secara empati, ikut menghayati perasaan, pemikiran, tindakan individu, dan mampu melihat dari sudut pandang mereka dan menerimanya.

d. Dimensi Kreativitas

Utami Munandar (2012; 44) mengemukakan tentang model penilaian aspek-aspek kreativitas. Aspek-aspek tersebut adalah :

- 1) Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan banyak ide secara cepat. Dalam aspek ini, yang diutamakan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.
- 2) Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan seseorang untuk mengungkapkan sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dalam aspek ini menekankan kemampuan melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda, dapat mencari alternatif ide, jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang lain, kemudian mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.
- 3) Elaborasi (*elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik. Sehingga produk yang dihasilkan akan mudah dimengerti.

e. Indikator Kreativitas

Menurut Munandar (2012:23) bahwa, indikator Kreativitas adalah sebagai berikut:

1) Keahlian

Kemampuan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu pekerjaan

2) Kemampuan

Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kreativitas kemampuan

3) Motivasi

Energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 2011:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2010:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian Robbins (2013:99) mendefinisikan kinerja yaitu suatu

hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2012:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2012:68) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Mangkupera dan hubes (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

1) Faktor – faktor intrinsik

Yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, kreativitas, emosi dan spiritual.

2) Faktor ekstrinsik

Yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

d. Tujuan Penelitian Kinerja

Di dalam Mangkunegara (2010:10), secara spesifik tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

e. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Menurut Robbins (2015:67) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai.

B. Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian ini mengambil referensi dari penelitian sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

NO	Nama	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Lia Fauziah (2013)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTNA diraPrima	Variabel dependen: Kinerja karyawan Indenpen: Motivasi dan kompensasi	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PTNA dira Prima Semarang

		Semarang .			
2	Ade Imas (2012)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI	Variabel Dependen : Kinerja karyawan Variabel Indenden: Pelatihan dan motivasi	Regresi Linier Berganda	berdasarkan rumus koefisien penentu (KP) = $r^2 \times 100\%$ nilai r motivasi dan kinerja karyawan yang diperoleh adalah 0,701, sehingga r^2 sebesar 0,4914. Jadi nilai kontribusi motivasi dan pelatihan kerja adalah 49,14 % yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan kerja sebesar 49,14% dan sisanya 50,86% dijelaskan oleh faktor lain selain motivasi dan pelatihan kerja
3	Dama (2013)	Pengaruh inovasi dan kreativitas kinerja karyawan Bank Mandiri	Variabel Dependen: kinerja karyawan Independen: inovasi dan kreativitas	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variable inovasi dan kreativitas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kreativitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Agusta (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya	Varibel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Indenpenden: Pelatihan dan motivasi	Regresi Linier Berganda	Nilai rata- rata keseluruhan variabel pelatihan (X_1) sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan pada CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang.
5	Lita (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan kampoeng Djowo Sekatul)	Varibel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Indenpenden: Pelatihan dan motivasi	Regresi Linier Berganda	Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kampoeng Djowo Sekatul. Secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kampoeng Djowo Sekatul.

Sumber : Penulis 2018

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan, perlu dikemukakan kerangka pemikiran.

Setelah menjabarkan uraian singkat konsep maka diakhiri dengan “kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang terjadi antara pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Binjai.

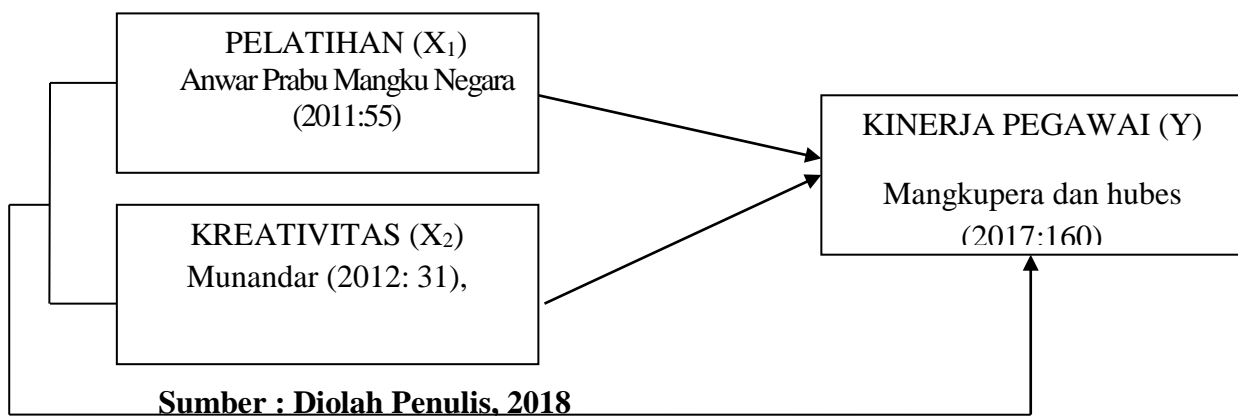
Dalam hal ini menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2011:55) pelatihan merupakan proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap pegawai yang diperlukan dalam mencapai kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Munandar (2012: 31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah terhadap kinerja pegawai, yang merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis)

Kemudian Robbins (2013:99) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Mangkupera dan hubes (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, kreativitas, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menghubungkan ketiga variabel tersebut menjadi kerangka pemikiran yang dijadikan pedoman dalam penelitian.

Berikut ini bagan kerangka pemikiran:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2016:65) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Kantor Bappeda Kota Binjai
2. Kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Kantor Bappeda Kota Binjai.
3. Pelatihan dan Kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Kantor Bappeda Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. (Rusiadi dkk:2014:14)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Bappeda Kota Binjai yang bertempat di jl. Gatot Subroto No. 98 Limau Mungkur, Binjai Barat, Kota Binjai, Sumatera Utara 20717.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2018 sampai dengan Mei 2019, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian dibawah ini:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Kegiatan	Mei 2018	Juni 2018	Mei 2019	Juni 2019
1	Riset pengajuan judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Seminar Proposal		■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■	
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan skripsi			■	
7	Bimbingan Skripsi			■	
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber : Diolah Penulis (2018)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:67) Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian. Dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Bappeda Kota Binjai, yang berjumlah 60 orang,

2. Sampel

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:68) sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil

adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau lebih.

Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian Sebanyak 60 Pegawai Bappeda Kota Binjai.

D. Variabel Penelitian dan Devinisi Oprasional

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama Pelatihan (X1), variabel bebas Kreativitas (X2), serta variabel terikat Kinerja(Y).

2. Devinisi Oprasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Sugiyono, 2011:43). Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pelatihan X₁	<p>Pelatihan merupakan proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap pegawai yang diperlukan dalam mencapai kinerja pegawai.</p> <p>Anwar Prabu Mangku Negara (2011:55)</p>	<p>1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan</p>	<p>a. Para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.</p> <p>b. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.</p> <p>c. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.</p> <p>d. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.</p> <p>e. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait</p>	Likert

			dengan penyusunan rencana aksi (<i>action play</i>) dan penetapan sasaran	
Kreativitas X₂	Kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah terhadap kinerja pegawai, yang merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis) Menurut Munandar (2012: 31),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Kemampuan 3. motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu pekerjaan b. Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kretivitas kemampuan c. Energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan 	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja yaitu 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. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. b. sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang 	Likert

			<p>direncanakan.</p> <p>c. kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.</p> <p>d. Diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.</p> <p>e. Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.</p>	
--	--	--	--	--

Sumber: Penulis 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Riset Lapangan

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2011:142).

b. Wawancara

Proses memperoleh keterangan lisan dari responden dengan mengajukan beberapa pernyataan secara sistematis agar hasil informasi yang diperoleh lebih spesifik dan terperinci. (Sugiyono, 2011:143).

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan).

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil- hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

F. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Pada Penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, penelitian harus mengumpulkan secara langsung teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus pada penyebaran angket (Rusiadi dkk, 2014:21)
2. Data Skunder adalah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dll.

G. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Setelah data terkumpul maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan untuk menganalisis sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, Cara yang digunakan untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan dengan menggunakan analisis butir. Nilai koefisien korelasi *product moment* antara skor masing-masing butir instrumen dengan total semua butir instrumen terlihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Kriteria atau syarat suatu instrumen atau butir tersebut dinyatakan valid, apabila korelasi tiap butir tersebut bernilai positif dan nilai koefisien (r_{kritis}) harus lebih besar dari 0.30 (Manulang & Pakpahan 2014:90).

2. Uji Realibilitas

Untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai Combach Alpha lebih besar 0,60 (Manulang & Pakpahan 2014:92).

H. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, agar diperoleh perkiraan yang tidak bias dan demi efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan termasuk model – model regresi. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

a. Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

b. Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regresion Standarized Residual* melalui SPSS versi 17.0. dimana:

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

c. Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat diluhat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α 0,05).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus di atasi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan program *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 17.0 untuk melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengertian sederhananya, bahwa setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel-

variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflation Factor*) < 5 dan nilai *Tolerance* > 0.1 (Hines dan Montgomery dalam Manullang dan Pakpahan, 2014:194).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scartterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Apabila pada grafik titik – titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Umar, 2010; 82-84). Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0

I. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi kepegawaian dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 17.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan : Y = Kedisiplinan Kerja (Dependen Variabel)

X₁ = Sistem Informasi Manajemen (Independent Variabel)

X₂ = Pengambilan Keputusan (Independent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien

ε = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

J. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Hubungan Interpersonal (X₁) dan Lingkungan Kerja(X₂) sebagai variabel bebas terhadap keuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 17.0 dengan rumusan:

H₀ : $\beta_1 = 0$ Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁ : $\beta_1 \neq 0$ Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Yaitu uji secara bersama - sama (simultan) untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh hubungan interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0 dengan langkah – langkah pengujiannya sbb (Ghozali, 2009:62):

- a. Menentukan formulasi hipotesis.

Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, maka artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, maka artinya secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)

- c. Menentukan signifikan.

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

- b) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

K. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mencari besarnya koefisien determinasi (R^2) parsialnya dari masing-masing variabel bebas dan besarnya koefisien determinasi secara keseluruhan. Nilai berada diantara 0 (nol), sampai dengan satu. Semakin mendekati 1 (satu), maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksikan variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan dalam menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variasi variabel terikat (Sugiyono, 2011:243).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Binjai

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai terbentuk sejak tahun 1981, berdasarkan keputusan walikota madya Binjai No.74/WKB/81, Tanggal 31 Agustus 1981, tentang susunan organisasi dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda Kota Binjai diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 47 Tahun 2011. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Binjai mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan lingkup perencanaan pembangunan daerah

2. Visi dan Misi

a. Visi

Dalam rangka mencerminkan apa yang diinginkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai dan sebagai arah dan fokus serta orientasi yang diharapkan dan untuk menumbuhkan komitmen bagi seluruh staf Bappeda Kota Binjai yaitu “*Terwujudnya perencanaan yang handal, Partisipatif dan Akuntabel*”.

b. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan perencanaan yang handal, partisipatif dan akuntabel maka ditetapkan 6 (enam) misi Bappeda Kota Binjai sebagai berikut :

1. Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah Jangka Pendek, Jangka Menengah Dan Jangka Panjang Yang Berkualitas.
2. Merumuskan kebijakan teknis Perencanaan Tata Ruang Wilayah secara kontinyu, terarah dan sistematis.
3. Mengembangkan koordinasi dalam rangka pelaksanaan, pengendalian dan penelitian yang mampu mewujudkan kesejahteraan sosial.
4. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Mengembangkan sistem evaluasi, monitoring, pelaksanaan pembangunan
6. Mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia dan melengkapi sarana dan prasarana kerja.

3. Makna Logo Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) kota Binjai



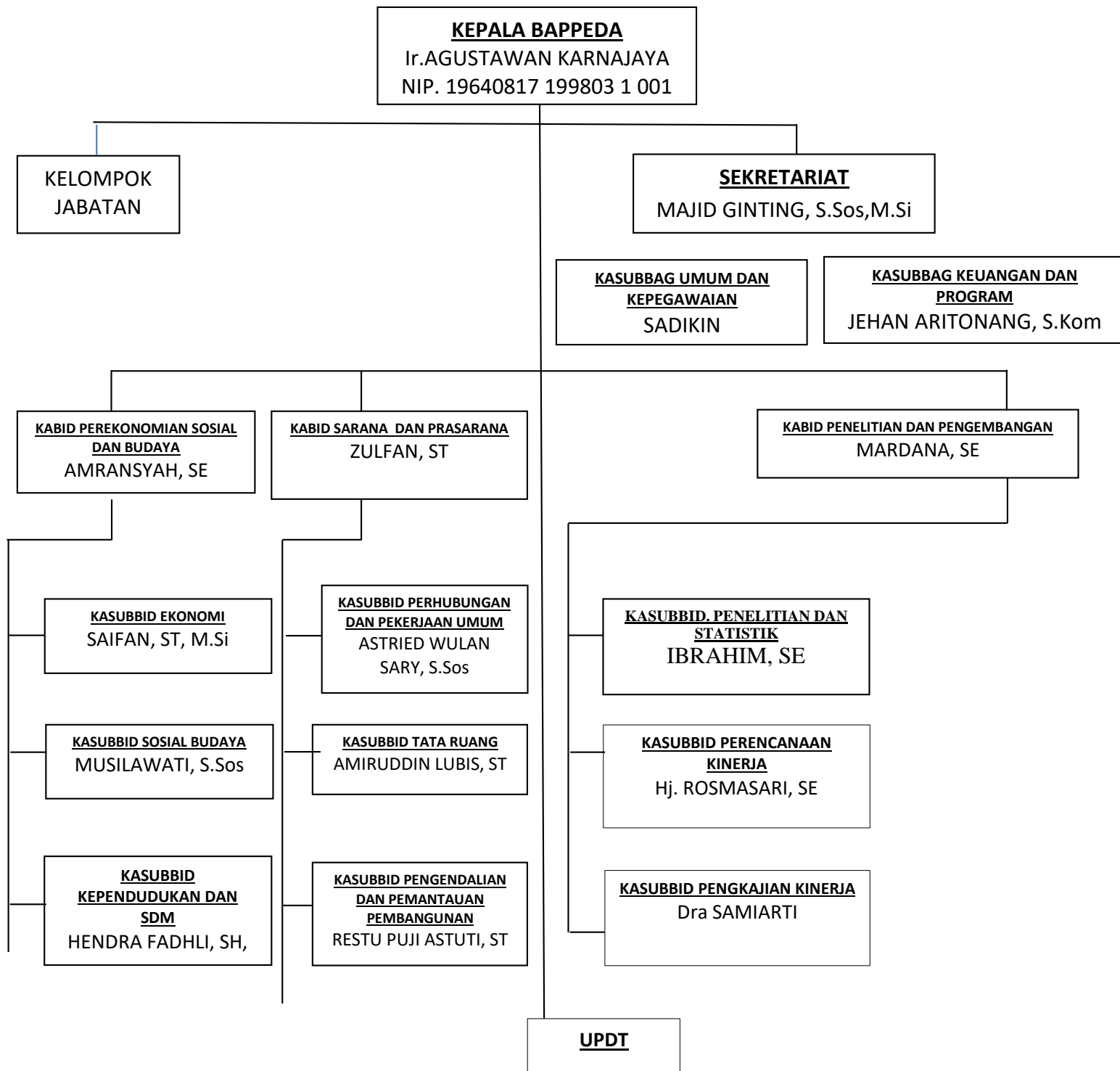
Gambar : 4.1 Logo BAPPEDA BINJAI

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Binjai

Adapun makna dari lambing Badan Perencanaan Pembangunan Daerah diatas adalah sebagai berikut :

1. Pita Merah Putih melambangkan bendera pusaka dan kebangsaan Indonesia.
2. Bambu Runcing kiri dan kanan sebagai perisai melambangkan perjuangan dan kepahlawanan rakyat yang heroik melawan penjajahan.
3. Pohon Binjai ditengah perisai melambangkan asal nama dari Kota Binjai.
4. Lima akar pohon melambangkan lima sila dari Pancasila.
5. Batang pohon dengan dua cabang melambangkan Pemerintah Kota Binjai yang terdiri dari Eksekutif dan Legislatif.
6. Bunga Kapas tujuh belas buah tanggal 17, lekukan daun berjumlah delapan melambangkan bulan Agustus, setangkai padi dengan 45 butir padi melambangkan tahun 1945 . Keseluruhannya ini melambangkan 17 Agustus 1945 yaitu Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
7. Garis gelombang berjumlah tiga buah melambangkan ke tiga buah sungai yang mengalir di Kota Binjai.
8. Bunga kapas dan padi melambangkan keadilan dan kebenaran serta kesejahteraan rakyat Kota Binjai.
9. Warna dasar abu-abu melambangkan keadilan dan kelestarian lingkungan.

4. Struktur Organisasi BAPPEDA Kota Binjai



Gambar 4.2 Stuktur Organisai BAPPEDA

Sumber: Kantor BAPPEDA Kota Binjai, 2018

5. Uraian Tugas

Uraian tugas dan fungsi setiap pegawai sesuai struktur organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) kota Binjai adalah sebagai berikut :

a. Kepala Bappeda

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan Bidang Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Walikota dalam menunjang pelaksanaan urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan dan penelitian pengembangan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekretariat

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekretaris mempunyai fungsi :

- 1) menyusun Program dan Rencana Kerja
- 2) mengkoordinir Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) SKPD.
- 3) mengkoordinir Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dan Pengkajian Kinerja (PK) SKPD
- 4) mengkoordinir Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD
- 5) mengkoordinir Penyusunan Analisa Jabatan (ANJAB) dan Analisa Beban Kerja (ABK)

- 6) mengkoordinir pelaksanaan bidang ketatalaksanaan
- 7) mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)
- 8) menilai dan mengevaluasi tugas bawahan
- 9) melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Bidang Perekonomian Dan Sosial Budaya

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Perekonomian, Sosial dan Budaya mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun program dan rencana kerja bidang perekonomian sosial dan budaya.
- 2) Menyusun rencana pembangunan ketahanan pangan dan pertanian , tenaga kerja perindustrian dan perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah pengendalian kependudukan dan KB, pendidikan, kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta kemasyarakatan dan kelurahan, pariwisata dan kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
- 3) Melakukan identifikasi kebutuhan data dan informasi dalam rangka penyusunan program kerja bidang perekonomian sosial budaya.

d. Bidang Sarana dan Prasaran

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun program dan rencana kerja bidang sarana dan prasarana.
- 2) Melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan, perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup.

- 3) Mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serta mensinkronisasikan perencanaan pembangunan perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup, yang disusun oleh suatu organisasi di lingkungan pemerintah kota binjai, instansi vertikal, kecamatan kota binjai.
- 4) Melakukan inventarisasi permasalahan di bidang perencanaan pembangunan perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup.
- 5) Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan pembangunan.
- 6) Melakukan pengendalian kegiatan pembangunan.
- 7) Melaksanakan pelaporan terhadap pelaksanaan pembangunan.
- 8) Mengumpulkan data pelaksanaan pembangunan dan melaksanakan pemantauan pembangunan serta mendokumentasikannya.
- 9) Mengkoordinasikan pelaksanaan kesepakatan kerja sama antar daerah, kesepakatan dengan DPRD terkait APBD.
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Penelitian dan Pengembangan

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai fungsi:

- 1) Merencanakan penyiapan bahan pelaksanaan penelitian di bidang sosial, ekonomi, pemerintahan serta fasilitasi dan penerapan di bidang pembangunan, inovasi dan teknologi.

- 2) Merencanakan bahan rancangan kebijakan penelitian terkait jenis, prosedur dan metode penyelenggaraan pemerintah daerah yang inovatif.
- 3) Merencanakan penyusunan bahan pelaksanaan pengkajian kebijakan di bidang sosial, ekonomi dan pemerintahan.
- 4) Merencanakan penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan diseminasi hasil – hasil kelitbangan.
- 5) Merencanakan fasilitasi pemberian rekomendasi penelitian bagi warga negara asing untuk diterbitkannya izin penelitian oleh instansi yang berwenang.
- 6) Menyusun rencana pembangunan jangka menengah tentang penelitian dan pengembangan di bidang sumber daya alam (sda) dan sumber daya manusia (sdm).
- 7) Menyusun rencana pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang lingkungan hidup , ekonomi , keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan.
- 8) Mengumpulkan dan mengkaji data dan informasi lainnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis yang berhubungan dengan penelitian dan pengembangan.
- 9) Menyusun rencana pelaksanaan penelitian dan pengembangan hutan kota sebagai paru – paru kota dan sarana pembelajaran bagi pelajar dan masyarakat.

- 10) Melaksanakan evaluasi, sosialisasi dan diseminasi hasil – hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan.

f. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan.
- 2) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi ketatusahaan dan kearsipan yang meliputi Surat Menyurat, ekspedisi, pencatatan dan penyimpanan arsip.
- 3) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi perlengkapan dan rumah tangga yang meliputi pencatatan dan pemeliharaan barang inventaris, pengadaan dan pendistribusian barang pakai habis, serta penyediaan kebutuhan rumah tangga di lingkungan Badan.
- 4) menghimpun dan mengelola data kepegawaian di lingkungan Badan.
- 5) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi penyiapan berkas kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun serta pelayanan izin dan rekomendasi bidang kepegawaian di lingkungan Badan.
- 6) memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi proses penerbitan karis/karsu, kartu pegawai dan TASPEN.

- 7) menyiapkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan disiplin aparatur di lingkungan Badan.
- 8) mengkoordinasikan pembuatan daftar penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta penilaian dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan Badan.
- 9) memeriksa hasil kerja bawahan.
- 10) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan dalam pelaksanaan tugas.
- 11) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan.
- 12) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Kassubbag Keuangan dan Program

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Program mempunyai fungsi:

- 1) menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Kerja Daerah (Renstra-SKPD).
- 2) menyusun Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK).
- 3) menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU).
- 4) menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP).
- 5) menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja.
- 6) menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan penyusunan program dan kegiatan tahunan Badan.

- 7) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi keuangan yang meliputi pembayaran gaji dan tunjangan aparatur. melaksanakan pencatatan dan pembukuan keuangan Badan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 8) menghimpun dan memeriksa bahan penyusunan pertanggungjawaban keuangan Badan.
- 9) melaksanakan pembinaan administrasi keuangan di lingkungan Badan.
- 10) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan dalam pelaksanaan tugas.
- 11) memeriksa hasil kerja bawahan.
- 12) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan.
- 13) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

h. Kasubbid Ekonomi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Subbidang Ekonomi mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana program sub bidang ekonomi.
- 2) melaksanakan pengoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan pengembangan model ekonomi serta kebijakan perencanaan pembangunan ekonomi makro daerah.

- 3) melaksanakan pengkajian, analisis dan perumusan kerangka ekonomi makro daerah melalui pendekatan holistik intergratif.
- 4) menyusun rencana langkah pembangunan bidang ekonomi, ketahanan pangan dan pertanian, tenaga kerja perindustrian dan perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah berdasarkan kebijakan teknis dan sasaran unit kerja yang bersangkutan serta kondisi dinamika masyarakat.
- 5) melaksanakan pengevaluasian hasil perencanaan program ketahanan pangan dan pertanian, koperasi dan usaha kecil menengah.
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

i. Kasubbid Sosial Budaya

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Subbidang Sosial Budaya mempunyai fungsi:

- 1) menyusun rencana kegiatan sub bidang sosial budaya.
- 2) melaksanakan pengkoordinasian dalam penyusunan perencanaan program kesehatan, sosial, pariwisata dan kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
- 3) melaksanakan identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat rencana kegiatan yang akan dilaksanakan.
- 4) melaksanakan pengkoordinasian evaluasi data dan informasi, perencanaan program kegiatan pembangunan bidang kesehatan, sosial, pariwisata dan kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.

- 5) menetapkan prioritas dan merinci sasaran kegiatan perencanaan bidang kesehatan, sosial, pariwisata dan kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

j. Kasubbid Perhubungan dan PU

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Subbidang Perhubungan dan Pekerjaan Umum mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan sub bidang perhubungan dan pekerjaan umum.
- 2) mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serta mensinkronisasikan perencanaan pembangunan di bidang perhubungan dan pekerjaan umum.
- 3) melakukan inventarisasi permasalahan di bidang perencanaan pembangunan perhubungan dan pekerjaan umum.
- 4) melaksanakan pengkoordinasian, mengintegrasikan serta mensinkronisasikan perencanaan pembangunan perhubungan dan pekerjaan umum.
- 5) melaksanakan pengkoordinasian penyusunan program tahunan di bidang perencanaan pembangunan perhubungan dan pekerjaan umum.
- 6) melaksanakan pengumpulan data dan mengolah data kegiatan pembangunan perhubungan dan pekerjaan umum.

- 7) melakukan pengendalian kegiatan pembangunan perhubungan dan pekerjaan umum.
- 8) melaksanakan pelaporan terhadap pelaksanaan pembangunan perhubungan dan pekerjaan umum.

k. Kasubbid Kependudukan dan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Sub bidang Kependudukan dan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

- 1) menyusun program dan rencana kerja sub bidang.
- 2) melaksanakan pengoordinasian dalam penyusunan perencanaan program kependudukan dan sumberdaya manusia meliputi bidang, pendidikan, pengendalian kependudukan dan KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta masyarakat dan kelurahan.
- 3) melaksanakan identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat rencana kegiatan yang akan dilaksanakan.
- 4) melaksanakan pengoordinasian evaluasi data informasi, perencanaan program kegiatan pembangunan pendidikan, pengendalian kependudukan dan KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta masyarakat dan kelurahan.
- 5) menetapkan prioritas dan merinci sasaran kegiatan perencanaan bidang pendidikan, pengendalian kependudukan dan kb, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta masyarakat dan kelurahan.

- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang didapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden (tidak termasuk kepala kantor, kepala bagian dan kepala bidang), untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pelatihan, kreativitas, dan kinerja pada Kantor Bappeda Kota Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, tingkat golongan. Dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-40	14	23.3	23.3	23.3
	40-50	30	50.0	50.0	73.3
	>50	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 40-50 yaitu sebanyak 30 responden (50,0%), diikuti responden yang berusia >50 yaitu sebanyak 16 responden (26,7%). Selanjutnya responden yang berusia antara 30-40 yaitu sebanyak 14 responden (23,3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	15	25.0	25.0	25.0
D3	9	15.0	15.0	40.0
S1	30	50.0	50.0	90.0
S2	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 responden (50,0%), diikuti responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 15 responden (25,0%). Selanjutnya responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 9 responden (15,0%) kemudian responden S2 yaitu sebanyak 6 responden (10,0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 30 Thn	6	10.0	10.0	10.0
1 - 9 Thn	17	28.3	28.3	38.3
10 - 19 Thn	28	46.7	46.7	85.0
20 - 29 Thn	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 10–19 tahun yaitu sebanyak 28 responden (46,7%), diikuti responden yang masa kerja 1-9 tahun yaitu sebanyak 17 responden (28,3%). Selanjutnya responden yang masa kerja 20-29 tahun yaitu sebanyak 9 responden (15,0%), dan diikuti responden yang masa kerja >30 tahun yaitu sebanyak 6 responden (10,0%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada

Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	41	68.3	68.3	68.3
PEREMPUAN	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 responden (68,3%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden (31,7%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai Kantor Bappeda Kota Binjai antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Variabel Pelatihan (X_1) dibentuk oleh 6 (Enam) indikator yang terdiri dari Instruktur ($X_{1.1}$), peserta ($X_{1.2}$), materi ($X_{1.3}$), metode ($X_{1.4}$), dan tujuan ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.5 s/d Tabel 4.15.

Tabel 4.5
Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan
 X_{1-1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23.3	23.3	23.3
	3	24	40.0	40.0	63.3
	4	19	31.7	31.7	85.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (40,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (5,0%). Disimpulkan bahwa ketidaksesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan.

Tabel 4.6
Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
X₁₋₂

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	40	66.7	66.7	66.7
	3	7	11.7	11.7	78.3
	4	9	15.0	15.0	93.3
	5	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 40 orang (66,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (11,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (15,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 4 orang (6.7%). Disimpulkan bahwa materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Tabel 4.7
tingkat ketetapan metode pelatihan yang digunakan dengan
penyampaian materi
X₁₋₃

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	20.0	20.0	20.0
	3	26	43.3	43.3	63.3
	4	11	18.3	18.3	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (20,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (43,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (18,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 18 orang (18,3%). Disimpulkan bahwa tingkat ketetapan metode pelatihan yang kurang digunakan dengan penyampaian materi.

Tabel 4.8
metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik
X₁₋₄

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	33.3	33.3	33.3
	3	17	28.3	28.3	61.7
	4	20	33.3	33.3	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 orang (33,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (28,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (33,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (5,0%). Disimpulkan bahwa metode pelatihan yang diberikan perusahaan kurang menarik.

Tabel 4.9
pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai
X₁₋₅

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	20.0	20.0	20.0
	3	20	33.3	33.3	53.3
	4	21	35.0	35.0	88.3
	5	7	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (20,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak

20 orang (33,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (35,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 7 orang (11,7%). Disimpulkan bahwa pelatihan dipandu oleh instruktur kurang sesuai.

Tabel 4.10
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan
X₁₋₆

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	25.0	33.3	25.0
	3	22	36.7	36.7	61.7
	4	19	31.7	31.7	93.3
	5	4	6.7	6.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (25,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (36,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 4 orang (6,7%). Disimpulkan bahwa saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.

Tabel 4.11
instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan.
X₁₋₇

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23.3	23.3	23.3
	3	28	46.7	46.7	70.0
	4	12	20.0	20.0	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (46,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (20,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 6 orang (10,0%).

Disimpulkan bahwa instruktur tidak bekerja secara profesional dalam pelatihan.

Tabel 4.12
Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat
X₁₋₈

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	19	31.7	31.7	31.7
3	18	30.0	30.0	61.7
4	18	30.0	30.0	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 orang (31,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (30,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (30,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 5 orang (8,3%). Disimpulkan bahwa saya kurang menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.

Tabel 4.13
pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih giat lagi
X₁₋₉

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	28.3	28.3	28.3
3	25	41.7	41.7	70.0
4	11	18.3	18.3	88.3
5	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (28,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (41,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (18,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 7 orang (11,7%).

Disimpulkan bahwa pelatihan memotivasi pegawai tidak dapat bekerja lebih giat lagi.

Tabel 4.14
Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik
X₁-10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	28.3	28.3	28.3
3	23	38.3	38.3	66.7
4	15	25.0	25.0	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (28,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (38,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (25,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 5 orang (8,3%). Disimpulkan bahwa pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang kurang baik.

Tabel 4.15
Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan baik
X₁-11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	21.7	21.7	21.7
3	27	45.0	45.0	66.7
4	16	26.7	26.7	93.3
5	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang (21,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (45,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (26,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 4 orang (6,7%). Disimpulkan

bahwa tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan kurang baik.

b. Kreativitas (X_2)

Variabel Kreativitas (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Keahlian ($X_{2.1}$), Kemampuan ($X_{2.2}$), Motivasi ($X_{2.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.26.

Tabel 4.16
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kreativitas yang dimiliki
 $X_{2.1}$

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	24	40.0	33.3	40.0
3	20	33.3	33.3	73.3
4	14	23.3	23.3	96.7
5	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 orang (40,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (33,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (23,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 2 orang (3,3%). Disimpulkan bahwa saya melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian dan kreativitas yang dimiliki.

Tabel 4.17
Saya memahami tugas yang diberikan serta mempunyai arti penting
bagi kelangsungan perusahaan dimasa depan
X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	16	26.7	26.7	26.7
3	19	31.7	31.7	58.3
4	11	18.3	18.3	76.7
5	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (26,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (18,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 14 orang (23,3%). Disimpulkan bahwa saya tidak memahami tugas yang diberikan serta mempunyai arti penting bagi kelangsungan perusahaan dimasa depan

Tabel 4.18
Saya melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang sangat baik
X_{2.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	23.3	23.3	23.3
3	26	43.3	43.3	66.7
4	13	21.7	21.7	88.3
5	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (43,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (21,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 7 orang (11,7%).

Disimpulkan bahwa saya tidak melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang sangat baik.

Tabel 4.19
Saya melakukan kemampuan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dalam suatu pekerjaan
X_{2.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	25.0	25.0	25.0
3	18	30.0	30.0	55.0
4	23	38.3	38.3	93.3
5	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (25,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (30,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (38,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 4 orang (6,7%). Disimpulkan bahwa saya kurang melakukan kemampuan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dalam suatu pekerjaan.

Tabel 4.20
Saya membutuhkan banyak keterampilan dengan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan
X_{2.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	21.7	21.7	21.7
3	24	40.0	40.0	61.7
4	17	28.3	28.3	90.0
5	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang (21,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (40,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang

(28,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 6 orang (10,0%). Disimpulkan bahwa saya tidak membutuhkan banyak keterampilan dengan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21
Saya melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan dengan kemampuan yang diberikan oleh perusahaan dngan baik
X_{2.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23.3	23.3	23.3
	3	21	35.0	35.0	58.3
	4	18	30.0	30.0	88.3
	5	7	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (30,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 7 orang (11,7%). Disimpulkan bahwa saya tidak melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan dengan kemampuan yang diberikan oleh perusahaan dngan baik.

Tabel 4.22
Perusahaan mempunyai sistem tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
X_{2.7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	26.7	26.7	26.7
	3	24	40.0	40.0	66.7
	4	19	31.7	31.7	98.3
	5	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (26,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (40,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 1 orang (1,7%). Disimpulkan bahwa perusahaan kurang mempunyai sistem tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.23
Saya memiliki pengetahuan tentang pkerjaan yang dilakukan
X_{2.8}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	25.0	25.0	25.0
	3	20	33.3	33.3	58.3
	4	20	33.3	33.3	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (25,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (33,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (33,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 1 orang (8,3%). Disimpulkan bahwa saya kurang memiliki pengetahuan tentang pkerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.24
Saya mmiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
yang diberikan
X_{2.9}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23.3	23.3	23.3
	3	23	38.3	38.3	61.7
	4	21	35.0	35.0	96.7
	5	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (38,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (35,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 2 orang (3,3%). Disimpulkan bahwa saya kurang mmiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.25
Saya memahami prosedur yang harus dilakukan dalam
menyelesaikan pekerjaan
X_{2.10}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	25.0	25.0	25.0
	3	25	41.7	41.7	66.7
	4	19	31.7	31.7	98.3
	5	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (25,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (41,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 1 orang (1,7%). Disimpulkan

bahwa saya kurang memahami prosedur yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26
Saya mendapatkan pengakuan atas ide yang dihasilkan
X_{2.11}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11.7	11.7	11.7
	3	21	35.0	35.0	46.7
	4	25	41.7	41.7	88.3
	5	7	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (11,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 7 orang (11,7%). Disimpulkan bahwa saya mendapatkan pengakuan atas ide yang dihasilkan.

c. Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kualitas kerja (Y_{1.1}), Ketetapan waktu (Y_{1.2}), Inisiatif (Y_{1.3}), Kemampuan (Y_{1.4}), Komunikasi (Y_{1.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.27 s/d Tabel 4.34.

Tabel 4.27
Para karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi terhadap kinerja
Y_{1,1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	35.0	35.0	35.0
	3	20	33.3	35.0	68.3
	4	16	26.7	41.7	95.0
	5	3	5.0	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang (35,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (33,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (26,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (5,0%). Disimpulkan bahwa para karyawan tidak memiliki kualitas kerja yang tinggi terhadap kinerja.

Tabel 4.28
Kualitas kerja yang ada di perusahaan sudah memadai
Y_{1,2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23.3	23.3	23.3
	3	24	40.0	40.0	63.3
	4	19	31.7	31.7	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (40,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (5,0%). Disimpulkan bahwa kualitas kerja yang ada di perusahaan kurang memadai.

Tabel 4.29
Para karyawan memiliki waktu yang banyak untuk menyelesaikan
suatu pekerjaan
Y_{1,3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	28.3	28.3	28.3
	3	21	35.0	35.0	63.3
	4	17	28.3	28.3	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (28.3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (28,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 5 orang (8,3%). Disimpulkan bahwa para karyawan kurang memiliki waktu yang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 4.30
Para karyawan memiliki tugas yang terlalu menantang sehingga
pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu
Y_{1,4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	33.3	33.3	33.3
	3	23	38.3	38.3	71.7
	4	12	20.0	20.0	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 orang (33,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (38,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (20,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 5 orang (8,3%). Disimpulkan

bahwa para karyawan tidak memiliki tugas yang terlalu menantang sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu

Tabel 4.31
Para karyawan berusaha untuk berinisiatif terhadap perusahaan
Y_{1,5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	30.0	30.0	30.0
	3	21	35.0	35.0	65.0
	4	16	26.7	26.7	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (30,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (26,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 5 orang (8,3%). Disimpulkan bahwa para karyawan kurang berusaha untuk berinisiatif terhadap perusahaan.

Tabel 4.32
Para karyawan memiliki inisiatif terhadap pekerjaanya
Y_{1,6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23.3	23.3	23.3
	3	24	40.0	40.0	63.3
	4	19	31.7	31.7	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (23.3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (40,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang

(31,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (5,0%). Disimpulkan bahwa para karyawan kurang memiliki inisiatif terhadap pekerjaanya.

Tabel 4.33
Perusahaan memiliki karyawan yang menjalin hubungan komunikasi dengan rekan kerja yang terjalin baik
Y_{1,7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	33.3	33.3	33.3
	3	19	31.7	31.7	65.0
	4	16	26.7	26.7	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 orang (33,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19orang (31,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (26,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 5 orang (8,3%). Disimpulkan bahwa perusahaan tidak memiliki karyawan yang menjalin hubungan komunikasi dengan rekan kerja yang terjalin baik.

Tabel 4.34
Para karyawan saling berkomunikasi yang baik sehingga karywan di perusahaan terasa nyaman
Y_{1,8}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	28.3	28.3	28.3
	3	25	41.7	41.7	70.0
	4	15	25.0	25.0	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2018

Dari tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (28,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (41,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang

(25,0%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (5,0%). Disimpulkan bahwa para karyawan tidak saling berkomunikasi yang baik sehingga karyawan di perusahaan terasa nyaman.

6. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Data dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* pada *item total statistic* lebih dari 0,30 untuk setiap item pernyataan.

Tabel 4.35
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
x1.1	91.78	314.545	.765	.955
x1.2	92.35	324.367	.373	.958
x1.3	91.62	323.393	.388	.958
x1.4	91.87	317.168	.614	.956
x1.5	91.58	319.773	.529	.957
x1.6	91.77	315.843	.683	.955
x1.7	91.80	313.553	.751	.955
x1.8	91.82	312.084	.741	.955
x1.9	91.83	314.989	.657	.956
x1.10	92.83	313.463	.733	.955
x1.11	91.78	315.935	.718	.955
x2.1	92.07	322.673	.476	.957
x2.2	91.58	304.281	.841	.954
x2.3	91.75	311.953	.771	.955
x2.4	91.70	314.078	.723	.955
x2.5	91.70	317.536	.613	.956
x2.6	91.67	319.412	.526	.957
x2.7	92.88	316.579	.737	.955
x2.8	91.72	317.901	.592	.956
x2.9	91.78	318.071	.662	.956
x2.10	91.87	318.423	.682	.956

x2.11	91.43	326.080	.378	.958
y1.1	91.95	313.133	.759	.955
y1.2	91.78	314.545	.765	.955
y1.3	91.78	316.502	.628	.956
y1.4	92.93	318.606	.566	.956
y1.5	91.62	312.955	.734	.955
y1.6	91.87	314.545	.765	.955
y1.7	91.58	314.287	.676	.956
y1.8	91.77	324.905	.412	.958

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Pada tabel di atas nilai corrected item total correlation untuk masing-masing butir pernyataan $> 0,3$ maka dikatakan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menguji kehandalan butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan handal apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.36
Reliability Statistics
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.957	30

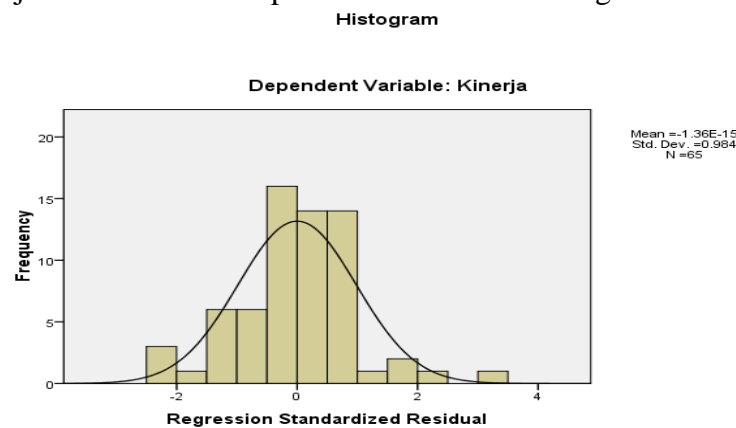
Sumber: SPSS versi 16

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa angket telah memenuhi ketentuan reliabilitas.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.2
Kurva Histogram Normalitas

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.3
Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF-nya. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika *tolerance* > 0,1 atau VIF < 10. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut: jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.135	2.326
	Keativitas	.135	2.326

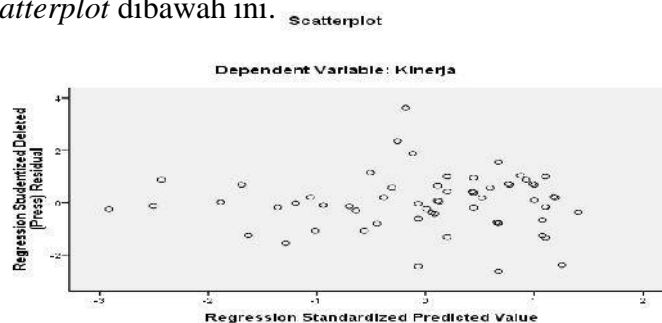
a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.37 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel Pelatihan sebesar $0.135 > 0.1$ variabel kreativitas $0,135 < 10$, sedangkan untuk nilai VIF variabel pelatihan dan variabel kreativitas memperoleh nilai 2,326 yang lebih kecil dari 10, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Gambar : 4.5 Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.5 di atas menggambarkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi analisis pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja berdasarkan variabel independennya.

8. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Pelatihan dan Kreativitas terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Tabel 4.38 Analisis Linier Berganda

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.480	1.627		.295	.769
	Pelatihan	.639	.067	.834	9.595	.000
	Kreativitas	.065	.064	.088	1.017	.313

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 480 + 0,639X_1 + 0.065X_2$

Berikut adalah penjelasan persamaan regresi di atas :

a. $a = 480$

Konstanta a bernilai 480 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel pelatihan dan kreativitas variabel kinerja yang terbentuk akan bernilai 480

b. $b_1 = 0,639$

setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar satuan, maka variabel kinerja yang terbentuk sebesar 0,639 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau nol.

c. $b_2 = 0,065$

setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja yang terbentuk sebesar 0,065 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau nol.

9. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0. Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing - masing variabel independen pelatihan (X_1), dan Kreativitas (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.39 :

Tabel 4.39
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.480	1.627		.295	.769
	Pelatihn	.639	.067	.834	9.595	.000
	kreativitas	.065	.064	.088	1.017	.313

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.39 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) adalah 9.595 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.595 > 1.672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y).

2. Variabel kreativitas (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel kreativitas (X_2) adalah 1,017 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,017 < 1.672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,313 > 0,05$, maka terima H_0 (tolak H_1). Dengan hasil ini dinyatakan kreativitas berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.40 :

Tabel 4.40
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1406.602	2	703.301	125.440	.000 ^a
	<i>Residual</i>	319.581	57	5.607		
	<i>Total</i>	1726.183	59			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.40 diatas bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} 125.440 > F_{Tabel} 2.77 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa pelatihan dan kreativitas berpengaruh secara serempak (simultant) terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis sebelumnya (H_1) diterima.

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh / kemampuan variabel independen dalam menerangkan / menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.41 :

Tabel 4.41
Hasil Uji Determinan (R^2)

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.903 ^a	.815	.808	1.816

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.41 diperoleh bahwa angka *Adjusted R Square* 0,808 yang dapat disebut koefesien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,8% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan dan kreativitas, sedangkan sisnya adalah (100%-80,8%= 19,2%) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA

Kota Binjai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor BAPPEDA Kota Binjai, berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 9.595 sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada pelatihan yang dilakukan karyawan pada BAPPEDA Kota Binjai, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada Badan BAPPEDA Kota Binjai secara bersamaan sebesar 0,639 satuan. Dengan kata lain ketika pelatihan yang terdiri dari Instruktur ($X_{1.1}$), peserta ($X_{1.2}$), materi ($X_{1.3}$), metode ($X_{1.4}$), dan tujuan ($X_{1.5}$), meningkat maka kinerja pada BAPPEDA Kota Binjai akan meningkat pula.

Hasil penelitian diatas menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Aslinda (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe .

Berdasarkan tujuan penelitian ini, untuk menganalisis pelatihan terhadap kinerja. Dan hasil penelian ini membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka telah menjawab atau menyelesaikan masalah yang ada pada identifikasi tentang pelatihan belum dioptimalkan, masih banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan pelatihan untuk mengembangkan keterampilannya.

2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada BAPPEDA Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.017 dengan sig. 0.000. Semakin baik kreativitas pegawai hasil yang dicapai yang dilakukan oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Supriyadi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan kreativitas Terhadap Kinerja (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, untuk menganalisis kreativitas terhadap kinerja. Dan hasil penelian ini membuktikan kreativitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Maka telah menjawab atau menyelesaikan masalah yang ada pada identifikasi tentang Kreativitas pegawai belum maksimal ditinjau dari hasil kerjanya..

3. Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 125.440 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Vemmylia (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kreativitas dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Negara Makasar yang menyatakan bahwa kreativitas dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Badan Kepegawaian Negara Makasar. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 125.440 > nilai F_{tabel} 2.77 dan nilai sig 0,13 > 0,05 besarnya pengaruh dari kreativitas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,065 yang berarti harus ada peningkatan kreativitas (X_2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,065 satuan.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, untuk menganalisis pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja. Dan hasil penelitian ini membuktikan pelatihan dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka telah menjawab atau menyelesaikan masalah yang ada pada identifikasi tentang kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan pegawai tersebut yang seharusnya dikerjakan tanpa harus disuruh

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis Pelatihan dan Kreativitas terhadap kinerja pada BAPPEDA Kota Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BAPPEDA Kota Binjai.
2. Kreativitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada BAPPEDA Kota Binjai.
3. Pelatihan dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Binjai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Agar mempertahankan dan meningkatkan pegawai-pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai yang memiliki minat berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan. Selanjutnya hasil angket terendah yaitu tabel 4.6 dengan jumlah 66,7% yang disarankan untuk memperhatikan materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan para pegawai BAPPEDA Kota Binjai, karena pegawai yang tidak memiliki materi yang cukup dapat menjadikan kinerja pegawai menurun. Agar

mampu meningkatkan kinerja, perusahaan harus mengadakan pengawasan, motivasi atau tim work.

2. Agar meningkatkan dan mempertahankan pegawai BAPPEDA Kota Binjai yang mempunyai ide yang bagus untuk kemajuan. Selanjutnya hasil angket terendah yaitu tabel 4.16 dengan jumlah 40% yang disarankan untuk lebih memperhatikan pegawai BAPPEDA Kota Binjai yang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kreativitas yang dimiliki. Karena keahlian dan kreativitas mempengaruhi tingkat kinerja dalam perusahaan, melalui pelatihan, atau motivasi.
3. Agar meningkatkan dan mempertahankan pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai yang komunikatif. Sikap saling berkomunikasi yang baik sehingga nyaman. Selanjutnya dari hasil angket terendah yaitu pada tabel 4.27 dengan jumlah 35% yang disarankan untuk lebih memperhatikan kualitas kerja Kantor BAPPEDA Kota Binjai karena kualitas kerja yang ada belum memadai. Harus memperhatikan kualitas untuk tercapainya kinerja dari masing-masing pegawai agar pegawai bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan target yang diinginkan perusahaan tercapainya sesuai dengan tujuan awal dari perusahaan, melalui melalui tim work atau gathering dan pelatihan.

Daftar Pustaka

Buku:

- Halik oemar, 2012 *Manajemen Kreativitas dan Inovasi dalam Bisnis*. Jakarta: PT. Hecca Mitra Utama.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Hubes. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M, Pakpahan, M. 2014. *Metodologi Penelitian: Proses penelitian praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Munandar, 2011. *Kreativitas Sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Usahawan
- Munandar, Utami, 2012. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Kencana
- Rivai, 2010. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, 2014, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupers
- Robins, 2015. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama
- Siagian, P 2010. *Pokok-Pokok pengambilan Keputusan*, Bogor: Galia Indonesia
- Simamora. 2010. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali
- Stoner, James. 2017, *Kebijakan Strategi Manajemen*, ter. Tim Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2015, *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta

Jurnal

- Ade Imas (2011) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Agusta (2013) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- 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.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aslinda (2017) Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Dama (2013) Pengaruh inovasi dan kreativitas kinerja karyawan Bank Mandiri
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- 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., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Lia Fauziah (2013) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTNA diraPrima Semarang.
- Lita (2016) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan kampoeng Djowo Sekatul)
- 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.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Supriadi (2016) Pengaruh Efikasi Diri dan kreativitas Terhadap Kinerja (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)
- Vemmylia (2010) Pengaruh kreativitas dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Negara Makasar
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257)*.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.