



**PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
BUPATI LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD HIRZI
NPM: 1715310135

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD HIRZI
NPM : 1715310135
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI LANGKAT

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.PSi., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE.,MM)

PEMBIMBING I

(Drs. H. KASIM SIYO, M.Si, Ph.D)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Langkat”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., P.Si., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Drs. H. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M, 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 dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku dan teman-teman, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Februari 2021
Penulis

Muhammad Hirzi
1715310135

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi.....	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja	11
d. Penilaian Kinerja	13
e. Indikator Kinerja	15
2. Pelatihan	16
a. Pengertian Pelatihan	16
b. Tujuan Pelatihan.....	17
c. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan	18
d. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	20
e. Langkah - langkah Penyelenggaraan Pelatihan.....	21
f. Metode Pelatihan	22
g. Indikator Pelatihan	24
3. Kemampuan Kerja	25
a. Pengertian Kemampuan Kerja	25
b. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	27
c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja	28
d. Indikator Kemampuan Kerja.....	29
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis.....	36

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	37
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
	C. Definisi Operasional Variabel	38
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	39
	E. Teknik Pengumpulan Data	40
	F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	46
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	64
	4. Pengujian Asumsi Klasik.....	67
	5. Regresi Linier Berganda.....	71
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	72
	B. Pembahasan	75
	1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	75
	2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
	3. Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	78
	B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pada Kantor Bupati Langkat	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Pada Kantor Bupati Langkat	3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Kemampuan Kerja Pada Kantor Bupati Langkat	4
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1}	48
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2}	49
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3}	49
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4}	50
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5}	50
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6}	51
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7}	51
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8}	52
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9}	53
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1}	53
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2}	54
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3}	54
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4}	55
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5}	56
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6}	56
Tabel 4.20	Pernyataan X _{2.7}	57
Tabel 4.21	Pernyataan X _{2.8}	58
Tabel 4.22	Pernyataan X _{2.9}	58
Tabel 4.23	Pernyataan Y.1	59
Tabel 4.24	Pernyataan Y.2	60
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3	60
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4	61
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5	61
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6	62
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7	62
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8	63
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9	63
Tabel 4.32	Uji Validitas X ₁ (Pelatihan)	64
Tabel 4.33	Uji Validitas X ₂ (Kemampuan Kerja)	65
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)	65
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X ₁ (Pelatihan)	66

Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X_2 (Kemampuan Kerja).....	67
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai).....	67
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	69
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.41	Uji Simultan	73
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	74
Tabel 4.43	Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas	68
Gambar 4.2	PP Plot Uji Normalitas	68
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1.	Kuisisioner Penelitian	82
Lampiran 2.	Tabulasi Jawaban Responden	87
Lampiran 3.	Daftar Tabel t	89
Lampiran 4.	Daftar Tabel F.....	90
Lampiran 5.	Hasil Pengolahan SPSS	91

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat, dimana $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat, dimana $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat, dimana $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether the training and work ability partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Langkat Regent's Office employees. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 43 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the training partially had a positive and significant effect on the performance of the Langkat Regent's office, where $t_{count} = 3,617 > t_{table} = 2,021$ and significant was $0.001 < 0.05$. The work ability partially has a positive and significant effect on the performance of the Langkat Regent's office employees, where $t_{count} = 5,771 > t_{table} = 2,021$ and significant $0,000 < 0,05$. Training and work ability simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Langkat Regent's Office employees, where $F_{count} = 61.604 > F_{table} = 3.23$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Training, Job Ability and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen organisasi perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan pegawai yang berkinerja tinggi.

Menurut Sutrisno (2015:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat yaitu pelatihan dan kemampuan kerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja pada Kantor Bupati Langkat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pada Kantor Bupati Langkat

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.	14	35,56%	29	64,44 %	43	100%
2	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.	10	23,26%	33	76,74%	43	100%

Sumber: Kantor Bupati Langkat (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Pegawai belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi. Hasil Pra Survei menunjukkan bahwa 14 orang pegawai yang dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan hanya 10

orang pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kinerja pegawai di kantor bupati langkat.

Kinerja Pegawai kantor bupati langkat di nilai oleh pimpinandetiap bulannya berdasarkan kualitas dan kuantitas pegawai, berdasarkan SKP harian Banyaknya pegawai tidak memiliki kemampuan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang tidak berkopeten dalam melaksanakan tugas- tugasnya dan Pegawai belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.seperti jika pegawai di beri tugas tambahan pegawai tersebut merasa keberatan dikarenakan pegawai tersebut tidak mempunyai kemampuan yang mempuni, banyaknya pegawai usia tua atau senior yang tidak dapat mengoprasikan computer dengan baik yang mengakibatkan pekerjaan terhambat, terbengkalai dan tidak selesai sempurna.

Menurut Mangkuprawira (2015:146), pelatihan mempengaruhi kinerjapegawai. Organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pelatihan pada Kantor Bupati Langkat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Pada Kantor Bupati Langkat

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.	12	27,91%	31	72,09%	43	100%
2	Pegawai dapat menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.	10	23,26%	33	76,74%	43	100%

Sumber: Kantor Bupati Langkat (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa pegawai belum dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur dan pegawai belum dapat menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung. Hasil Pra Survei menunjukkan bahwa 12 orang pegawai yang mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur dan hanya 10 orang pegawai yang menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pelatihan pada pegawai kantor bupati Langkat.

Pelatihan kantor bupati Langkat dilakukan lima kali pada setiap tahunnya dan pelatihan di tujukan Pada Pegawai Negeri Sipil, Materi pelatihan terdiri dari pelatihan aplikasi E Einerja, aplikasi Sirup, aplikasi Simpeg, aplikasi E Langkat dan aplikasi E Absensi. Karena sedikitnya kemauan dan Keseriusan pegawai seluruh bagian untuk mengikuti Pelatihan yang mengakibatkan pegawai tersebut tidak mempunyai ilmu pengetahuan yang tinggi, seperti jika pegawai ditunjuk untuk mengikuti Pelatihan, pegawai tersebut selalu meunda-nunda dan malas atau tidak serius dalam mengikuti Pelatihan sehingga pegawai tidak maksimal dalam bekerja hanya mengandalkan pegawai outsourcing untuk mengerjakan tugasnya.

Menurut Gibson (2014:91), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kemampuan kerja pada Kantor Bupati Langkat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kemampuan Kerja Pada Kantor Bupati Langkat

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai selalu membangun komunikasi yang baik antar pegawai	8	18,61%	35	81,39 %	43	100%
2	Pegawai memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan	14	35,56%	29	64,44 %	43	100%

Sumber: Kantor Bupati Langkat (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa pegawai kurang membangun komunikasi yang baik antar pegawai dan pegawai kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan. Hasil Pra Survei menunjukkan bahwa hanya 8 orang pegawai yang dapat membangun komunikasi yang baik antara pegawai dan hanya 14 orang pegawai yang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan. Hal ini menunjukkan benar terdapat permasalahan kemampuan kerja pegawai.

Kemampuan kerja kantor bupati langkat dinilai dari pimpinan atasan langsung, kemampuan kerja dapat di nilai dari kualitas dan kuantitasnya dalam berkerja sehari harinya, hasil penilaian oleh pimpinan atasan langsung , banyak Pegawai bekerja tidak sesuai dengan Kemampuannya yang mengakibatkan pegawai kebingungan dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. seperti pegawai staf operator , ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan tersebut tetapi pekerjaan sehari-harinya tidak sesuai dengan tugas pokok dari jabatannya tersebut, melainkan mengerjakan tugas lain seperti mengagendakan surat masuk dan surat keluar. Sedangkan tugas operator adalah mampu mengerti mengoperasikan komputer dan memahami IT. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Langkat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Pegawai belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
- b. Pegawai belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi
- c. Pegawai belum dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.
- d. Pegawai belum dapat menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.
- e. Pegawai kurang membangun komunikasi yang baik antar pegawai.
- f. Pegawai kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada bagian umum di Kantor Bupati Langkat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat?
2. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat?

3. Apakah pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.
- b. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.
- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi organisasi sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan dan kemampuan kerja yang tepat bagi pegawai sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.

- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Triasmoko(2014), yang berjudul: pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Pos Indonesia. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu 1 (satu) variabel bebas yaitu pelatihan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan dan kemampuan kerja, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 62 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 pegawai/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2015:50), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut Mondy (2016:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Hariandja (2015:8) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Panggabean (2015:209), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sedangkan

menurut Sutrisno (2015:164), “kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hariandja (2015:10) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja

yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Pelatihan Kerja

Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

3) Kemampuan Kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

4) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

5) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

6) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau

pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan”.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakkuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Robbins (2015:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai”. Mangkunegara (2015:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu :

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung pegawai karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja pegawainya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang pegawai dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para pegawai mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja pegawai dan atasan pegawai.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja pegawai oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja pegawai dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

e. Indikator Kinerja

Menurut Hariandja (2015:19), “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

Menurut Rivai (2015:52), “indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/pegawai.

2) Kecekatan Mental

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

3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dari hasil pegawai di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2015:135) adalah “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih”.

Menurut Dessler (2016:280) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya”.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2014:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Menurut Panggabean (2014:41), “tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan”. Kepentingan pegawai:

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- 2) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

- 4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- 5) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
- 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan perusahaan:

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

c. Manfaat Dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja

yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu pegawai. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Rivai (2014:94), “manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk”:

1) Pegawai baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

2) Perubahan teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

3) Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut. Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau

kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

4) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hariandja (2015:168), “ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu”:

1) Pengenalan awal

Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2) Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- 3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

- 4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

e. Langkah-Langkah Penyelenggaraan Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:142), “langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut. Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut”:

- 1) Menganalisis kebutuhan, perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan dengan definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui:
 - a) Analisis jabatan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan.
 - b) Analisis prestasi pegawai, dengan membandingkan pengalaman para pegawai yang sudah berpengalaman.

- 2) Menetapkan tujuan pendidikan. Perumusan tujuan yang tepat diperlukan untuk pengawasan program pelatihan dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.
- 3) Mempersiapkan rencana pendidikan. Kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut.
- 4) Melaksanakan rencana pendidikan. Kegiatan untuk melaksanakan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan untuk mengisi jabatan, pengarahan, pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam program tersebut.
- 5) Mengawasi proses pendidikan. Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi hasil-hasil, dan mengkoreksi hasil-hasil pelatihan dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan.

f. Metode Pelatihan

Menurut Panggabean (2014:41), “ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*”.

1) *On the job training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih pegawai untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberap program yaitu:

- a) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi pekerjaan, pegawai berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c) *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2) *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

a) Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada pegawai.

b) Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang

itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

c) Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

d) Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e) Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

g. Indikator Pelatihan

Menurut Dessler (2016:285), “indikator pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui”:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

Menurut Mangkuprawira (2015:140), “indikator pelatihan adalah sebagai berikut”:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- 2) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 3) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan di dalam penelitian ini adalah isi pelatihan, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:84), “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga

memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan”.

Menurut Siswanto (2014:51), kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Gibson (2014:91), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau pegawai pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan

adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

b. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (2014:93), ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Sunyoto (2013:86) “untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi” :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Menurut Sunyoto (2013:87), “Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor”:

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

- 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Menurut Siswanto (2014:68), “Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja pegawai yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa pegawai dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan”.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui

beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut” :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Gibson (2014:96), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan berinteraksi

Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif dan kemampuan pegawai untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.

2) Kemampuan Konseptual

Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. dan kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

3) Kemampuan Teknis

Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan pengalaman dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Triasmoko (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Pelatihan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Sugiarti (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta	Pelatihan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sambungan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
3	Sulistiani (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing	Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Afifi (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai PR. Sejahtera Abadi Malang)	Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Horas (2012)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja pegawai Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik	Kemampuan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Yusnita (2015)	Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Cibalung Happy Land Bogor	Pelatihan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Halawi (2018)	<i>Effects of Training on Employee Performance</i>	<i>Training</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Simple Linear Regression</i>	<i>The results showed that job training had a positive and significant effect on performance</i>
8	Bhat (2013)	<i>Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India</i>	<i>Training</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Simple Linear Regression</i>	<i>The results showed that job training had a positive and significant effect on performance</i>

Sambungan Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
9	Fahurozi (2017)	<i>The influence of working ability and work environment to the performance of civil servants by motivation of employees work information defense of land arrangement Indonesia</i>	<i>Working Ability And Work Environment</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Simple Multiple Regression</i>	<i>The results showed that working ability had a positive and significant effect on performance</i>
10	Mzary (2015)	<i>Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University</i>	<i>Training</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Simple Linear Regression</i>	<i>The results showed that job training had a positive and significant effect on performance</i>

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira (2015:146), pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka

panjang. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai. Dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap perusahaan di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya. Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (2014:91), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja tidak hanya penilaian hasil secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, 'disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Menurut Sunyoto (2013:91), kemampuan dalam bekerja merupakan hal mutlak yang dibutuhkan dalam melakukan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan akan

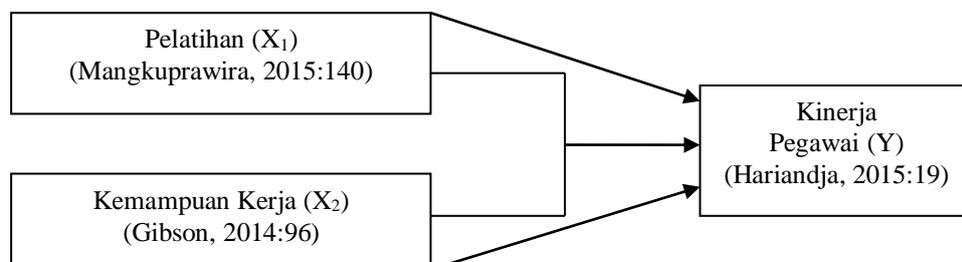
percuma jika pegawai tidak di tempatkan pada keahliannya dalam bekerja. Memberikan tempat yang tepat dalam pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Menurut Siswanto (2014:64), kemampuan pegawai yang sesungguhnya akan terlihat secara keseluruhan, dan juga terlihat tingkat kemampuan kerja pegawai. Tingkat kemampuan kerja pegawai yang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari kinerja pegawai tiap pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sunyoto (2013:99), perusahaan berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai. Kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka konseptual, yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2020

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.
2. Diduga kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.
3. Diduga pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (pelatihan dan kemampuan kerja) serta variabel dependen (kinerja pegawai) (Sugiyono, 2016:84).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bupati Langkat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2020 sampai dengan November 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan (Tahun)						
		Agu. 2020	Sep. 2020	Okt. 2020	Nov. 2020	Des. 2020	Jan. 2021	Feb. 2021
1	Riset awal/Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Perbaikan Acc Proposal							
5	Pengolahan Data							
6	Penyusunan Skripsi							
7	Bimbingan Skripsi							
8	Meja Hijau							

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pelatihan kerja (X ₁)	Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. (Mangkuprawira, 2015:135)	1. Isi pelatihan 2. Lama waktu pelatihan 3. Fasilitas pelatihan (Mangkuprawira, 2015:140)	1. isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu <i>up to date</i> . 2. Berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut. 3. Tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.	Skala likert
Kemampuan Kerja (X ₂)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Gibson, 2014:91).	1. Kemampuan berinteraksi 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan teknis. (Gibson, 2014:96)	1. Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif dan kemampuan pegawai untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. 2. Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. dan kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya 3. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan pengalaman dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.	Skala likert

Sambungan Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hariandja, 2015:8)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil (Hariandja, 2015:19)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada bagian umum di Kantor Bupati Langkat sebanyak 43 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai negeri sipil (PNS) pada bagian umum di Kantor Bupati Langkat.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai Kantor Bupati Langkat. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada bagian umum di Kantor Bupati Langkat.

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 metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi pegawai secara objektif

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75), Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji P-P Plot

Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan dan kemampuan kerja) terhadap variabel

terikat (kinerja pegawai). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Pelatihan (*Independent Variabel*)

X₂ = Kemampuan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah rasio jumlah regresi kuadrat dengan jumlah total kuadrat. Menurut Sugiyono (2016:83), Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	69.8	69.8	69.8
Perempuan	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Bupati Langkat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden. Sedangkan berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 30.2% .

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
31 - 40 Tahun	24	55.8	55.8	86.0
41 - 50 Tahun	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Bupati Langkat yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden. Berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 30.2% dan berusia 41 - 50 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 14.0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.0	7.0	7.0
S1	25	58.1	58.1	65.1
S2	2	4.7	4.7	69.8
SMU	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Bupati Langkat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58.1% dari total responden. Pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7.0%. Pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 4.7%. Pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 30.2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Diatas 10 Tahun	0	0.0	0.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Bupati Langkat yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden. Masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 44.2%, sedangkan masa kerja diatas 10 tahun yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan dan kemampuan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada Tabel-Tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pelatihan)

Tabel 4.5
Pegawai Dapat Mengerti Isi Pelatihan Yang Diberikan Instruktur.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.

Tabel 4.6
Pegawai Menguasai Materi Pelatihan Selama Pelatihan Berlangsung.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.

Tabel 4.7
Pegawai Mengikuti Pelatihan Dengan Materi Yang Lengkap.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban

responden dominan memilih setuju bahwa pegawai mengikuti pelatihan dengan materi yang lengkap.

Tabel 4.8
Pegawai Diberikan Pelatihan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Perusahaan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai diberikan pelatihan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.9
Pegawai Dapat Menerima Lamanya Waktu Pelatihan Yang Diberikan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
Setuju	6	14.0	14.0	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu

sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih tidak setuju bahwa pegawai dapat menerima lamanya waktu pelatihan yang diberikan.

Tabel 4.10
Pegawai Diberikan Pelatihan Oleh Instruktur Dan Sesuai Dengan Harapan.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai diberikan pelatihan oleh instruktur dan sesuai dengan harapan.

Tabel 4.11
Pegawai Dapat Menggunakan Fasilitas Pelatihan Yang Disediakan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai dapat menggunakan fasilitas pelatihan yang disediakan.

Tabel 4.12
Pegawai Mendapatkan Tempat Penyelenggara Pelatihan Yang Diikendalikan Oleh Instruktur.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai mendapatkan tempat penyelenggara pelatihan yang diikendalikan oleh instruktur.

Tabel 4.13
Pegawai Mendapatkan Fasilitas Pelatihan Yang Masih Layak Dipakai.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai mendapatkan fasilitas pelatihan yang masih layak dipakai.

b. Variabel X₂ (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.14
Pegawai Selalu Membangun Komunikasi Yang Baik Antar Pegawai.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai selalu membangun komunikasi yang baik antar pegawai.

Tabel 4.15
Pegawai Selalu Menjaga Hubungan Baik Dalam Satu Unit Kerja Saya.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai selalu menjaga hubungan baik dalam satu unit kerja saya.

Tabel 4.16
Pegawai Selalu Menjaga Hubungan Baik Dengan Unit Kerja Lain.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain.

Tabel 4.17
Pegawai Memiliki Kemampuan Melaksanakan Instruksi Kerja Dari Atasan.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
	Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
	Setuju	6	14.0	14.0	51.2
	Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.

Tabel 4.18
Pegawai Memiliki Kemampuan Untuk Menganalisa Informasi Yang
Berkaitan Dengan Pekerjaan.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
Setuju	8	18.6	18.6	44.2
Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.19
Pegawai Mampu Membuat Laporan Pertanggungjawaban Pekerjaan Setiap
Bulan Kepada Atasan Saya.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
Setuju	7	16.3	16.3	74.4
Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu

sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih tidak setuju bahwa pegawai mampu membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan setiap bulan kepada atasan saya.

Tabel 4.20
Pegawai Memiliki Kemampuan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Sesuai
Dengan Kebijakan Dan Prosedur Yang Efektif.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Tabel 4.21
Pegawai Mampu Mengambil Alternatif Pemecahan Masalah Yang Terjadi.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai mampu mengambil alternatif pemecahan masalah yang terjadi.

Tabel 4.22
Pegawai Mengendalikan Seluruh Kegiatan Saya Sehingga Pekerjaan Saya Terjadwal Dengan Baik.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih sangat setuju bahwa pegawai mengagendakan seluruh kegiatan saya sehingga pekerjaan saya terjadwal dengan baik.

c. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.23
Pegawai Memiliki Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Pimpinan.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
	Setuju	13	30.2	30.2	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.24
Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tidak Terburu-Buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Pegawai Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Tanggung Jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan

jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Pegawai Selalu Bekerja Sesuai Dengan Jumlah Yang Ditargetkan Organisasi.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
	Setuju	14	32.6	32.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju dan tidak setuju bahwa pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Pegawai Mampu Bekerja Sesuai Dengan Standart Perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
	Setuju	17	39.5	39.5	86.0
	Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu

sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Pegawai Selalu Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Perintah Pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Pegawai Bekerja Sesuai Standar Waktu Yang Ditetapkan Perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12

orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.30
Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tetap Waktu.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.31
Pegawai Akan Merasa Puas Apabila Pekerjaan Saya Selesai Dengan Waktu Yang Tepat.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi Jadi dapat disimpulkan jawaban responden dominan memilih ragu-ragu bahwa pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X_1) Pelatihan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi

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

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Kemampuan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

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

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

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,820 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pelatihan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Kemampuan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

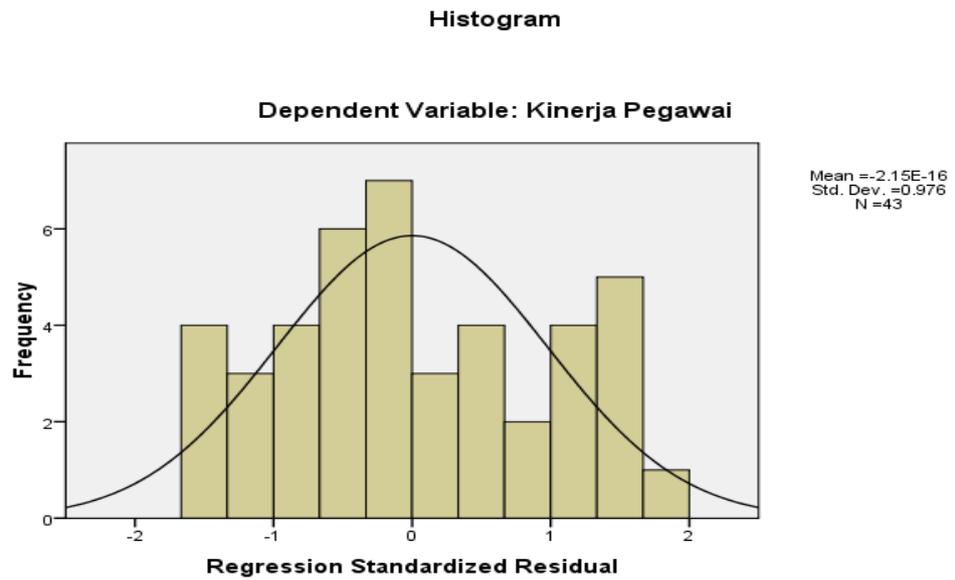
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

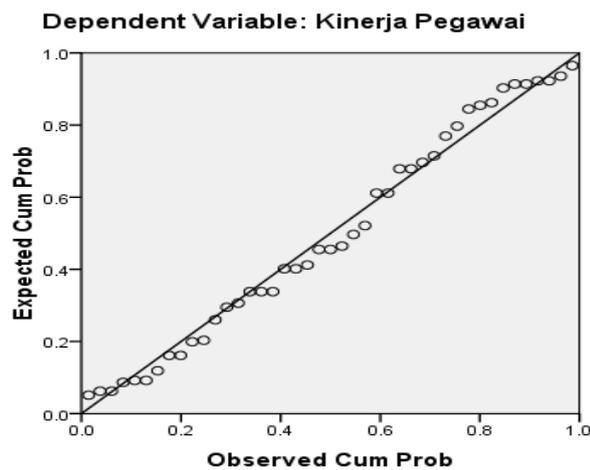


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai berdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,929 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,929 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
Pelatihan	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
Kemampuan Kerja	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

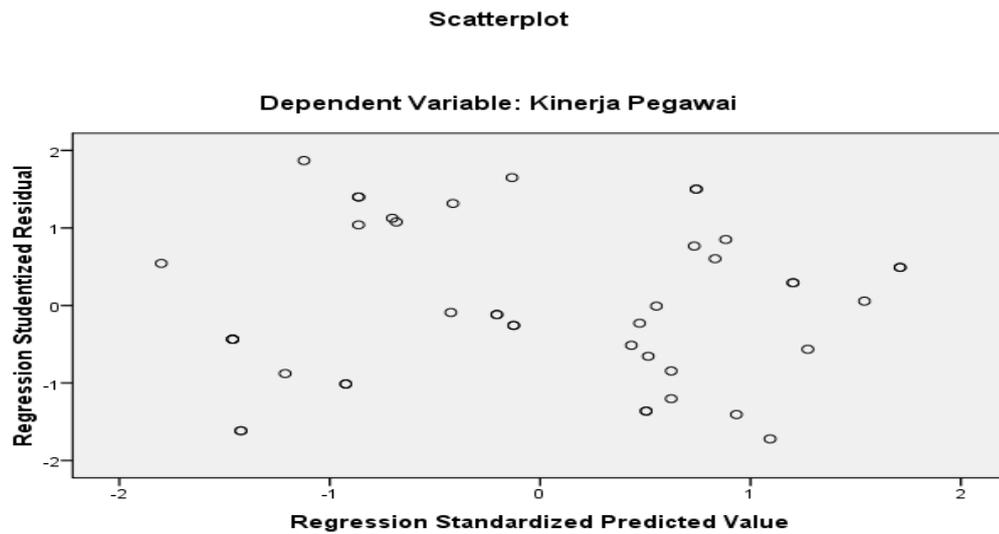
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pelatihan $1,687 < 10$ dan kemampuan kerja $1,687 < 10$, serta nilai *Tolerance* pelatihan $0,593 > 0,10$ dan kemampuan kerja $0,593 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel

terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285	
	Pelatihan	.390	.108	3.617	.001	.593
	Kemampuan Kerja	.438	.076	5.771	.000	.593

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,754 + 0,390 X_1 + 0,438 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,754.
- Jika terjadi peningkatan pelatihan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,390.
- Jika terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,438.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	61.604	.000^a
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{Tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Pelatihan	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kemampuan Kerja	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,617 > t_{Tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,771 > t_{Tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	2.84977

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,755 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 75,5\% = 24,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, upah dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,617 > t_{Tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap perusahaan di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya. Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Triasmoko (2014), dimana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,771 > t_{Tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal mutlak yang dibutuhkan dalam melakukan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan akan percuma jika pegawai tidak ditempatkan pada keahliannya dalam bekerja. Memberikan tempat yang tepat dalam pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sulistiani (2016), dimana kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{Tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perusahaan berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan

akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Triasmoko (2014) dan Sulistiani (2016), dimana pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat, dimana $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat, dimana $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat, dimana $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Organisasi harus mengadakan pelatihan koordinasi kerja dalam organisasi dengan cara mengadakan pelatihan pegawai pada periode waktu tertentu. Hal ini mengingat masih adanya kelemahan pada kinerja pegawai. Cara ini bertujuan untuk melatih dan memberi pemahaman kepada pegawai mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan organisasi

yang diterapkan pada organisasi. Dengan begitu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif dan efisien.

2. Organisasi harus mempertahankan pegawai yang selalu membangun komunikasi yang baik antar pegawai dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan pegawai yang kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif, dengan solusi membenahi segala kekurangan didalam organisasi.
3. Disarankan agar pimpinan organisasi harus mempertahankan dan terus meningkatkan pegawai yang memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan organisasi memperhatikan pegawai yang kurang dapat menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus memperhatikan kerjasama pegawai, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*.USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi.2013. *Metode Penelitian*.USU Press. Medan
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TB. Sjafray. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Pramudyo, Chrisogonus D. (2014). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara. Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*, Bumi aksara: Jakarta.
- Sembiring, R. (2019). *Teori Dasar Ekonomi*. CV. Andalas Bintang Ghonim. Jakarta

- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sutrisno Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Jurnal:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Sumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lubis, AIF (2018). *Strategi Peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Kesejahteraan Melalui Teknologi Pemberdayaan Masyarakat*. *Int. J.Civ. Ind. Teknologi* , 9 (9), 1036-1046.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Nasution, A. P. (2019). Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843
- Sembiring, R., & Faried, A. I. (2019). Productivity Analysis and Welfare of Salt Farmers in Tanoh Anoe Village, Bireun-Indonesia. *IC2RSE2019*, 290.
- Sembiring, R., & Faried, A. I. Community In The Bireun Regency fishing Village.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. *JEpa*, 3(1), 75-82
- Sembiring, R., (2019) Nasution, L. N., Faried, A. I., & Novalina, A. Determinant of Human Development Index (HDI) Towards Poverty in the Regency/City of North Sumatera Province (Case Study Medan, Binjai, Deli Serdang, Karo, and Pematang Siantar).
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.